



Gewerkschaftstag 2017

Geschäftsbericht  
**dbb beamtenbund und tarifunion**

## Vorwort

Mit dem vorliegenden Geschäftsbericht informiert die Bundesleitung des dbb beamtenbund und tarifunion über die seit dem Gewerkschaftstag 2012 geleistete Arbeit. Gegenstand sind sowohl die allgemeinen beamten- und tarifpolitischen Entwicklungen und Aktivitäten als auch die detaillierte fachliche Darstellung wichtiger Entwicklungen, Ereignisse und rechtlicher Änderungen.

Im Berichtszeitraum wurde deutlich, wie in den kommenden Jahren die Herausforderungen des demografischen Wandels spürbar sein werden. Es ging daher im Wesentlichen um Maßnahmen, die ergriffen wurden, um die Attraktivität des öffentlichen Dienstes zu steigern und flexible, moderne Regelungen zu schaffen, die einen Beitrag zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf leisten.

Die Diskussion um das Streikverbot für Beamte war für die Politik des dbb ebenso prägend. Der dbb nutzte insbesondere die Möglichkeit, seine Position gegenüber dem Bundesverfassungsgericht vorzutragen. Gleiches tat er in Karlsruhe zum Tarifeinheitsgesetz, gegen das der gewerkschaftliche Dachverband im November 2015 Verfassungsbeschwerde eingelegt hat. In einer zweitägigen Anhörung vor dem Ersten Senat erläuterten die Beschwerdeführer ihre Einwände: Das Tarifeinheitsgesetz ist verfassungswidrig, praktisch nicht anwendbar und richtet nachhaltigen Schaden in der bewährten Tarifautonomie der Sozialpartner an.

Die Bundesleitung dankt allen Mitgliedern des Bundesvorstandes, des Bundeshauptvorstandes und der Bundestarifkommission des dbb für ihre tatkräftige Unterstützung, durch die sie die Politik des dbb erfolgreich mitgestaltet haben. Unser Dank gilt ebenso allen Mitgliedsgewerkschaften und Landesbünden für die gemeinsame Arbeit und ihre solidarische Unterstützung.

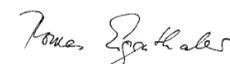
An dieser Stelle dankt die Bundesleitung auch allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der Bundesgeschäftsstelle und aller Einrichtungen des dbb. Ohne deren sachverständige Mitarbeit und engagierte Unterstützung wäre eine erfolgreiche politische Arbeit nicht möglich.

Berlin, im Juni 2017

  
Klaus Dauderstädt

  
Willi Russ

  
Hans-Ulrich Benra

  
Thomas Eigenthaler

  
Astrid Hollmann

  
Kirsten Lühmann

  
Ulrich Silberbach

  
Volker Stich

  
Claus Weselsky

## Inhalt

### 1 Vorwort

### 4 Blick nach vorne!

1

### 11 Politische Schwerpunkte des dbb 2012 - 2017

2

### 71 Berichte aus der Facharbeit

#### 72 Fachberichte

72 Dienst- und Laufbahnrecht

88 Besoldung, Versorgung, Beihilfe

106 Wirtschafts- und Sozialpolitik

### 129 Tarifpolitische Entwicklungen

### 181 Berufe im Fokus

### 197 dbb in Europa

3

### 213 dbb Organisationen

214 Frauen im dbb

224 Jugend im dbb

230 Seniorinnen und Senioren im dbb

4

### 239 dbb Rechtsschutz

5

### 247 dbb Kommunikation

6

### 257 dbb Service

258 dbb akademie

260 dbb verlag

262 dbb vorsorgewerk

### 266 Ehrendes Gedenken



## Blick nach vorne!

Rück- und Ausblick mit dem dbb Bundesvorsitzenden Klaus Dauderstädt, Willi Russ, Zweiter Vorsitzender und Fachvorstand Tarifpolitik des dbb, und dem stellvertretenden dbb Bundesvorsitzenden und Fachvorstand Beamtenpolitik Hans-Ulrich Benra.

*Bis 2012 stand in der Satzung des dbb unter § 9 Absatz 3: „Die Gewerkschaftstage von dbb und dbb tarifunion können beschließen, dass die dbb tarifunion unter Wahrung ihrer tarifpolitischen Unabhängigkeit in den dbb integriert wird.“ Wie hat die Integration funktioniert, und wurde die tarifpolitische Unabhängigkeit gewahrt?*

**Klaus Dauderstädt:** Gewahrt und gestärkt! Soweit die Frage auf formale Aspekte der Integration abzielt, sage ich, bei der Integration wurde die tarifpolitische Unabhängigkeit der Tarifarbeit im dbb gewahrt. Darüber hinaus jedoch wurde sie auch gestärkt. Das war vor fünf Jahren meine Hoffnung und jetzt, im Jahre 2017, kann ich sagen, die Hoffnung hat sich als realistisch erwiesen. Innerhalb der dbb-Familie, aber auch gegenüber Arbeitgebern und konkurrierenden wie auch kooperierenden Gewerkschaften präsentiert sich der Tarifflügel des dbb als selbstbewusst gestaltender Tarifpartner. Wir haben hier, gerade auch durch die Integration, noch einmal an Gewicht zugelegt.



**Willi Russ:** Das kann ich aus der Sicht desjenigen, der in den vergangenen fünf Jahren für Tarifpolitik im dbb zuständig war, unbedingt bestätigen. Ich sage aber auch: Der sogenannte Integrationsprozess mag satzungstechnisch erfolgreich beendet worden sein, politisch beschreibt das Ganze jedoch einen Prozess. Der Begriff Integration leitet sich vom lateinischen „integrare“ ab, was so viel wie erneuern heißt. In diesem Sinne haben wir 2012 einen großen Schritt gemacht, aber gewiss noch nicht den letzten. Es geht um ein ständiges Erneuern, darum, dass wir zu jeder Zeit und in jeder Lage handlungsfähig bleiben.

*Wird sich dieser Bedarf an einer ständigen Erneuerung am Gewerkschaftstag auch wieder in Satzungsänderungen niederschlagen; immerhin hat der dbb auch jetzt wieder eine sogenannte Strukturkommission einberufen?*

**Klaus Dauderstädt:** Nein. Wesentliche Änderungen sind nicht vorgesehen. Es stimmt, wir haben in der erwähnten Strukturkommission viel diskutiert – und auch einige Änderungsoptionen geprüft, haben dabei aber natürlich auch die zurückliegenden fünf Jahre bewertet – und weitestgehend für gut befunden.

**Hans-Ulrich Benra:** Wenn die Delegierten unseres Gewerkschaftstags zustimmen, wird es demnächst einen beamtenpolitischen Koordinierungsausschuss geben, dessen Aufgabe es sein wird, die Vielfalt der beamtenpolitischen Themen zu dis-

kutieren und für die Gesamtorganisation aufzubereiten. An dieser Stelle mehr zu sagen, hieße, dem Gestaltungswillen der nach dem Gewerkschaftstag in der Verantwortung stehenden Kolleginnen und Kollegen vorzugreifen. Nur so viel: Das neue Gremium macht zum einen Sinn, weil wir auch im Beamtenrecht vor immer komplexeren und vielschichtigeren Themenstellungen stehen, die wir noch intensiver als bisher aufbereiten müssen. Zum anderen erwarte ich, dass ein solcher Ausschuss hilft, die Symmetrie zwischen den Statusgruppen besser zu wahren.

*Wo sehen Sie die besonderen Herausforderungen für die Zukunft – zehn Jahre nach der Föderalismusreform und der damit verbundenen Verlagerung von beamtenrechtlichen Zuständigkeiten auf die Länder?*

**Hans-Ulrich Benra:** Wir müssen den öffentlichen Dienst in seiner Gesamtheit, insbesondere das in dieser Form weltweit einmalige Berufsbeamtentum, als Erfolgsmodell verstehen und es angesichts der Angriffe auf die besonderen Sicherungssysteme und inzwischen vereinzelt sogar auf den Status von Beamten stabilisieren. Besonders wichtig ist, den öffentlichen Dienst fit zu machen für die bereits sichtbaren Herausforderungen des Fachkräftemangels, die demografisch bedingten Veränderungen, wie zum Beispiel die ausgeprägte Alterung und die zukünftig notwendige Erhöhung des Anteils von Beschäftigten mit Migrationshintergrund. Das Ziel muss sein, auch künftig die Attraktivität des öffentlichen Dienstes zu erhalten, um eine echte Beschäftigungsalternative gegenüber der Privatwirtschaft darstellen zu können. Denn nur so kann das Leistungsversprechen für die Bürgerinnen und Bürger in Deutschland glaubhaft eingelöst werden.

*Und im Tarifbereich lautet die Botschaft: „Weiter so!“?*

**Willi Russ:** Diese Formulierung ist in ihrer Schlichtheit falsch. Die Entwicklung einer Gewerkschaftsbewegung ist nicht allein in der Entwicklung ihrer Satzung zu spiegeln. In unserer dbb-Familie gibt es über 40 Fachgewerkschaften, 16 Landesbünde, privatisierte Bereiche, und wo es früher einen BAT gab, gibt es heute einen Flickenteppich an Bezahlungssystemen, die

meistens mit dem Ziel geschaffen wurden, Geld zu sparen. Unsere Aufgaben sind entsprechend vielfältig, die Mentalitäten unserer Mitglieder sind entsprechend unterschiedlich, und auch das gesellschaftliche und politische Umfeld, in dem wir arbeiten, unterscheidet sich sehr von dem, was wir vor 30 Jahren hatten.



#### Was bedeutet das konkret?

**Willi Russ:** Noch immer sprechen wir vom öffentlichen Dienst oder der öffentlichen Hand, so, als ob das ein einheitlicher Dienst wäre. Das ist er aber längst nicht mehr. Wir müssten eigentlich von den öffentlichen Händen sprechen, und dass die ineinandergreifen, ist leider längst nicht immer der Fall. Privatisierung und Wettbewerbsföderalismus heißen die Stichworte, unter denen sich die Entwicklung der letzten Jahre und Jahrzehnte zusammenfassen lässt. Ich bezweifle, dass diese sich für die Mehrzahl der Beschäftigten im öffentlichen Dienst gelohnt hat, und ich bin sicher, dass die Bürger „Privat vor Staat“ mittlerweile auch eher als Drohung denn als Verheißung bewerten. Der öffentliche Dienst ist von der Politik auf ungute Weise ökonomisiert worden. Das zeigt sich längst nicht nur bei vielen, wenig geglückten Privatisierungen. Es zeigt sich auch bei der Personal- und Sachmittelausstattung, bei der Flickschusterei zum Prinzip erhoben wurde. Als Tarifpartner sitzen wir nun oft Arbeitgebern gegenüber, die auch nicht wissen, wie sie mit den vorhandenen Ressourcen Lehrkräfte gewinnen, Erzieher

einstellen oder Krankenpfleger in der Klinik halten sollen. Manchmal habe ich in Tarifverhandlungen schon den Eindruck gehabt, Vertreter eines Kultusministeriums wünschen sich, dass die Gewerkschaften möglichst erfolgreich Druck auf das Finanzministerium ausüben, damit das Bildungsbudget Neueinstellungen von ausgebildeten Lehrkräften überhaupt noch zulässt. Das bedeutet: In diesem Beispiel, aber auch in unserer sonstigen Arbeit, müssen wir früher ansetzen, dürfen wir unsere Mitglieder nicht allein am Tarifisch oder im Beteiligungsgespräch vertreten, sondern müssen im politischen Vorfeld präsenster und gegebenenfalls auch aggressiver sein. Es wird in Zukunft nicht mehr reichen, die Auswirkungen politischer Entscheidungen für unsere Mitglieder möglichst positiv zu gestalten; wir müssen, mehr als bisher, die politischen Entscheidungen selbst beeinflussen.

**Klaus Dauderstädt:** Genau deshalb ist die Integration, die wir 2012 formal vollzogen haben und seither leben, alternativlos. Wie vorher schon müssen wir alle Kraft aufwenden, die Interessen unserer einzelnen Mitglieder und Mitgliedergruppen konkret zu vertreten. Darin lag schon immer unsere Stärke. Ob Beamter, Arbeitnehmer im öffentlichen Dienst oder Arbeitnehmer in den privatisierten Bereichen – wir müssen uns allen und allem intensiv widmen. Aber wir müssen noch mehr der geschlossenen auftretende dbb sein, der sich in die Politik einmischt, wenn die Stärkung von Sicherheit, Bildung, Erziehung oder Infrastruktur in allen Parteiprogrammen als Kernaufgabe angesehen wird, um dann, nur wenig später, bei den Haushaltsdebatten „hinten runter“ zu fallen.

**Blick nach vorne! Wird es in zehn Jahren überhaupt noch verschiedene Statusgruppen im öffentlichen Dienst geben und wie wird die Aufgabe des dbb im Jahr 2027 aussehen?**

**Klaus Dauderstädt:** Wer auf die letzten 24 Monate mit all ihren Veränderungen und Brüchen zurückschaut, sollte sich hüten, Vorhersagen auf eine so ferne Zukunft zu geben. Allerdings erlaube ich mir die Prognose, dass es auch in zehn Jahren noch Beamte und Arbeitnehmer im öffentlichen Dienst geben wird, womit ich auch gleich vorhergesagt habe, dass es noch einen öffentlichen Dienst geben wird, und wir

also nicht alles privatisiert haben werden. Was es in zehn Jahren übrigens auch noch geben wird, ist das mediale Gejammer über den angeblich so teuren öffentlichen Dienst und über die vermeintliche Pensionslast.

**Hans-Ulrich Benra:** Zwei Faktoren werden unsere Arbeit in zehn Jahren wahrscheinlich spürbarer prägen als derzeit. Zunächst gehe ich davon aus, dass die Bundesbürger in stärkerem Maße als früher Wert auf Sicherheit legen. Sicherheit durch Polizei und Justiz ist dabei nur ein Aspekt. Gesundheit und Versorgung im Alter sollen ebenfalls gesichert sein. Dazu braucht man kluge Politik und einen starken öffentlichen Dienst. Dazu jedoch – und das ist mein zweiter Punkt – braucht man gut ausgebildeten Nachwuchs, der beim Blick auf die demografische Entwicklung in unserem Land offensiver und gezielter als bisher umworben werden will. Ich hoffe, dass dies unsere Arbeit leichter werden lässt, anders wird sie ohnehin.



**Willi Russ:** Ich habe vor langer Zeit einmal einen Zeitungsartikel gelesen, 15 Jahre mag das her sein, da wurde den Gewerkschaften empfohlen, sich zu einer Art ADAC für die Beschäftigten zu entwickeln – Rechtsschutz und Serviceleistungen statt gewerkschaftlicher Interessenvertretungen. Nichts gegen guten Rechtsschutz und den Ausbau der Serviceleistungen, aber ich denke, der Geist, der dem damaligen Gedanken zugrunde lag, war davon beseelt, dass ausreichen-

der gesellschaftlicher Reichtum größere Konflikte überflüssig macht oder sie von einer Bundesregierung lösen lässt, die, ob CDU- oder SPD-geführt, immer in der politischen Mitte zu Hause sein würde. Unser gesellschaftliches Klima ist rauer, und die Verteilungskämpfe sind härter geworden. Deshalb wage ich die Prognose, dass der dbb 2027 genauso wichtig sein wird, wie er es 2017 schon ist.

#### Der dbb ist also für die Zukunft gut aufgestellt?

**Hans-Ulrich Benra:** Ja, wenn der begonnene Weg der Integration bei Wahrung notwendiger Eigenheiten beider Statusgruppen fortgesetzt und angemessen flexibel auf die zunehmenden Veränderungen im Umfeld reagiert wird.

**Willi Russ:** Ich bin seit über 40 Jahren Gewerkschafter, habe bei meiner Heimatgewerkschaft DPVKOM und beim dbb die verschiedensten Ämter bekleidet und die unterschiedlichsten Entwicklungen erlebt und mitgestaltet. Besser aufgestellt als heute waren wir nie.

**Klaus Dauderstädt:** Das war eigentlich ein geeignetes Schlusswort. Jenseits aller Satzungs- und Integrationsfragen ist für die Zukunft unserer Gewerkschaftsbewegung, die auf eine eigene Tradition zurückgreifen kann und, wie wir eben diskutiert haben, Zukunft eigenständig gestalten will, die Arbeit der handelnden Personen wichtig. Damit meine ich nicht nur die in den sogenannten Spitzenämtern. Wir alle sind der dbb, egal, welcher Gewerkschaft wir angehören, aus welchem Land wir kommen und ob wir Arbeitnehmer oder Beamte sind. Ich bin zuversichtlich, dass der Erfolg dem dbb treu bleibt. Die Integration zweier Organisationen und die Zusammenarbeit unserer Statusgruppen haben wir auf jeden Fall in den letzten Jahren erfolgreich auf den Weg gebracht.



# 1. Politische Schwerpunkte des dbb 2012–2017

<b>Politische Schwerpunkte des dbb 2012–2017</b>	<b>12</b>
Bundestagswahl 2013 – neue Herausforderungen für die gewerkschaftspolitische Arbeit	14
Attraktivität des öffentlichen Dienstes als Arbeitgeber stärken und steigern	15
Zehn Jahre Föderalismusreform	21
Kein Streikrecht für Beamte	23
Weiterentwicklungen im Dienstrecht	25
Politische Gespräche	30
Allgemeine Entwicklungen in Besoldung, Versorgung und Beihilfe	33
Einkommensentwicklung in Bund und Kommunen	34
Einkommensrunden Tarifgemeinschaft deutscher Länder (TdL)	35
Einkommensrunden Land Hessen	36
Tarifeinheitgesetz – Klage vor dem Bundesverfassungsgericht	36
Entwicklungen in der Mitbestimmung	40
Besondere Herausforderungen	42
Ausblick und Erwartungen	47
Welche Fragestellungen und Herausforderungen werden den dbb künftig beschäftigen?	48
<b>Veranstaltungen</b>	
dbb forum ÖFFENTLICHER DIENST	50
Forum Personalvertretungsrecht	51
Forum Behindertenpolitik	52
dbb Fachtagung Altschulden und Schuldenbremse	54
<b>Modernisierungsprojekte</b>	
Digitale Verwaltung 2020 – IT-Gipfelprozess der Bundesregierung	56
dbb Innovationspreis 2013	58
dbb Innovationspreis 2015	59
<b>dbb Jahrestagungen</b>	
54. dbb Jahrestagung „Der öffentliche Dienst – Vorteil und Vorbild für Deutschland“	61
55. dbb Jahrestagung „Stets zu Diensten? Der Staat im 21. Jahrhundert“	62
56. dbb Jahrestagung „Verfassung ohne Verfallsdatum – Gesellschaft im Wertewandel“	63
57. dbb Jahrestagung „Herausforderung für die Demokratie – Politik kontra Bürger?“	64
58. dbb Jahrestagung „Europa – quo vadis?“	66

# Politische Schwerpunkte des dbb 2012–2017

In den vergangenen fünf Jahren prägten zahlreiche gesellschafts- politische Entwicklungen und Herausforderungen die Arbeit des dbb.

Die Auswirkungen des demografischen Wandels auf den öffentlichen Dienst wurden deutlich spürbar: Das Durchschnittsalter der Beschäftigten stieg, die Zahl der jüngeren Beschäftigten ging zurück, und die Gewinnung von qualifiziertem Nachwuchs gestaltet sich zunehmend schwieriger. Der dbb mahnte verstärkt an, dass rechtzeitig Maßnahmen ergriffen werden müssten, um die **Attraktivität des öffentlichen Dienstes zu steigern** und flexiblere Regelungen zu schaffen, die insbesondere die Vereinbarkeit von Beruf und Familie verbessern. Begleitet wurde das von Anstrengungen, die beruflichen Perspektiven über alle Altersgruppen hinweg auszubauen. Dieses Thema hatte bereits den Gewerkschaftstag 2012 beschäftigt, und der dbb hatte der Bundesregierung zu Beginn dieses Berichtszeitraums einen Demografiepakt angeboten. Die daraufhin formulierte **Demografiestrategie** der Bundesregierung mit einem Schwerpunktbereich „öffentlicher Dienst“ ermöglichte dem dbb eine konstruktive Zusammenarbeit, in deren Rahmen wesentliche Forderungen zur Bewältigung der demografischen Herausforderungen eingebracht und auch umgesetzt werden konnten. Mit einem Dienstrechtskonzept formulierte der dbb weitere Positionen „zur Konturenschärfung im Beamtenrecht“ des Bundes.

Ein zentrales Thema war die von der gewerkschaftlichen Konkurrenz erhobene Forderung nach einem **Streikrecht für Beamte**, die derzeit das Bundesverfassungsgericht beschäftigt. Im Rahmen der verfassungsgerichtlichen Prüfung wird ein vom Bundesverwaltungsgericht erkannter Konflikt zwischen deutschem Verfassungsrecht und der Europäischen Menschenrechtskonvention thematisiert. Der dbb nutzte die Gelegenheit, seine Position, wonach es Beamtinnen und Beamte mit und ohne Streikrecht nicht geben kann, gegenüber dem Bundesverfassungsgericht zu erläutern. Zudem wurden neue Ansätze für die Definition der „hoheitlichen Aufgaben“ in die politische Diskussion eingebracht.

Zudem wurde deutlich, dass die vom dbb stets kritisierte **Föderalismusreform I** zu dem befürchteten „negativen Wettbewerbsföderalismus“ geführt hat. Der dbb nahm dies im Mai 2016 zehn Jahre

nach Inkrafttreten der Föderalismusreform zum Anlass, die Auswirkungen im Rahmen seines ersten Symposiums der Reihe „dbb forum ÖFFENTLICHER DIENST“ aufzuzeigen.

**Gewerkschaftspolitisch** war die 18. Legislaturperiode des Deutschen Bundestages wesentlich beeinflusst durch die Verabschiedung des **Tarifeinheitgesetzes** im Jahr 2015. Damit bewahrheitete sich eine Befürchtung, die der dbb bereits während der CDU/CSU-SPD-Koalitionsverhandlungen im Herbst 2013 formuliert hatte: Der dbb war und ist der Auffassung, dass dieses Gesetz die grundgesetzlich gewährte Koalitionsfreiheit einschränkt und damit einen verfassungswidrigen Zustand herbeigeführt hat. Dieses Gesetz löst keine Probleme, sondern führt zu Konflikten, die vorher nicht existierten und die Tariflandschaft in Deutschland nachhaltig verändern werden. Gemeinsam mit anderen Gewerkschaften verwies der dbb mehrfach darauf, dass das Gesetz einen nicht zu rechtfertigenden Eingriff in den Wettbewerb zwischen Arbeitnehmervertretungen darstellt, und sah sich gezwungen, den Weg nach Karlsruhe vor das Bundesverfassungsgericht zu beschreiten.

Auch eine allgemeine **gesellschaftliche Verunsicherung** prägte die politische Diskussion, hervorgerufen durch internationale Krisenherde, Migrationsbewegungen und terroristische Anschläge in Deutschland und Europa, den Verlust der Bindungskraft von Parteien und das Entstehen neuer Parteien. All dies hat ein Bewusstsein geweckt, dass Stabilität nicht selbstverständlich ist. Der öffentliche Dienst trägt die Verantwortung dafür, dass staatliches Handeln rechtsstaatlich und verlässlich ist. Er sorgt für eine Infrastruktur für das gesellschaftliche Zusammenleben in Deutschland und schafft damit Planungs- und Rechtssicherheit. Die Entwicklungen der vergangenen Jahre haben eben auch aufgezeigt, was es heißt, wenn der öffentliche Dienst nur „auf Kante genäht“ und personell an die Grenzen der Handlungsfähigkeit gebracht wird: Im Rahmen der Bewältigung der sogenannten Flüchtlingskrise etwa forderte der dbb mit seinen Landesbünden, Personal in zentralen Bereichen der Bundes-, Landes- und Kommunalverwaltung aufzustocken, um die Herausforderungen bewältigen zu können. Der öffentliche Dienst hat in der Flüchtlingskrise seine Funktionsfähigkeit unter Beweis gestellt.

## Chancen und Risiken



*Was für eine glückliche Epoche für Europa, würden Historiker feststellen – mehr als 70 Jahre ohne Krieg! Ein Kontinent in Frieden, wirtschaftlichem Wohlergehen und technischem Fortschritt. Ein geeintes Europa, in demokratischen Institutionen gefestigt, von Rechtsstaat und sozialer Sicherheit flankiert. Deutschland ist ein wichtiger Teil dieser Entwicklung. Dennoch liegt viel Unsicherheit in der Luft: Terror und Gewalt, Globalisierung und Jugendarbeitslosigkeit, zinslose Geldmärkte und volatile Börsen, Digitalisierung und Demografie, Migration und Nationalismus.*

*Da werden feste Anker gebraucht. Traditionen helfen, eigene Wege sind nicht verwerflich. Deutschland ist mit seiner dualen Ausbildung, fairer Sozialpartnerschaft, mit dem Berufsbeamtentum und wettbewerblichen Schutzsystemen vor den Lebensrisiken gut, ja für viele Länder vorbildlich aufgestellt.*

*So kann der Zukunft solide begegnet werden: Wenn neue Technologie nicht als Gefahr für Arbeitsplätze, sondern als Perspektive für erleichterte, produktivere und qualitativ höherwertige Arbeit eingesetzt wird. Wenn medizinische Innovation für*

*alle längeres Leben eröffnet, aber bezahlbar bleibt, und wenn es keine Sorge vor Altersarmut gibt. Wenn der Staat die Nachfrage seiner Bürgerinnen und Bürger nach nachhaltigen und vorsorgenden Leistungsangeboten verlässlich bedient.*

*Dazu gehören eine durchgängige und durchlässige Struktur von Bildungseinrichtungen ebenso wie funktionierende Verkehrswege, eine freie Presse, eine unerschrockene und reaktionsschnelle Polizei und Justiz, unbestechliche Finanz- wie Bauverwaltung. Der öffentliche Dienst ist Garant für die Funktionsfähigkeit wesentlicher Teile des Gemeinwesens. Den Gewerkschaften kommt zusammen mit den Arbeitgebern die Rolle zu, auf eine angemessene Verteilungsgerechtigkeit und Teilhabe an der ökonomischen Entwicklung zu achten.*

*Der dbb befindet sich auf dem richtigen Weg: Das Dienstrecht bleibt eine Kernkompetenz. Es auf eine mobile und digitale, neue Arbeitswelt einzustellen, zeigt sich als Herausforderung, die trotz der zentrifugalen Kräfte von 17 Parlamenten wesentliche Gemeinsamkeiten nicht preisgeben darf.*

*Am Tariftisch können wir mehr als nur jährliche Gehaltsanpassungen gestalten – allein oder im Schulterschluss mit verdi: Der dbb agiert initiativ, offensiv und konstruktiv. Die Verschmelzung des dbb mit seiner Tarifunion 2012 war ein mutiger Schritt. Übereinstimmende Interessen beider Statusgruppen sind dafür eine solide Basis und dürfen sich nicht in wechselseitigen wirkungsgleichen Übertragungswünschen erschöpfen. Solidarität kennt viele Spielplätze, auf manchen müssen wir noch üben. Vielfalt in den Organisationsstrukturen vermittelt Nähe, darf aber nicht vergessen machen, was den dbb eint.*

*Nicht nur der öffentliche Dienst, auch Gewerkschaften haben Nachwuchssorgen. Der dbb präsentiert dagegen eine ideenreiche und aktive Jugend aus allen „unverzichtbaren“ Berufen. Ungleiche Bezahlung und Arbeitsbedingungen sind noch nicht ausgerottet. Mit seiner starken Frauenvertretung steht der dbb ein für klare Gender-Prinzipien. Der Kampf um eine sichere Zukunft endet nicht mit dem Eintritt in den Ruhestand. Der dbb vergisst nicht die Lebensleistung der früheren Generation und streitet mit seiner Seniorenvertretung für stabile Verhältnisse auch im Alter.*

*Bürger wünschen einen starken Staat.  
Ein starker Staat braucht gute Beschäftigte.  
Beschäftigte wählen die richtige Gewerkschaft:  
dbb beamtenbund und tarifunion.*

Klaus Dauderstädt

## Bundestagswahl 2013 – neue Herausforderungen für die gewerkschaftspolitische Arbeit

Die Bundesleitung richtete zu Beginn ihrer Amtszeit einen Fokus auf die im September 2013 anstehende Bundestagswahl und veröffentlichte im Vorfeld Kernforderungen an die Politik:

„Ein leistungsfähiger öffentlicher Dienst ist und bleibt die Voraussetzung für ein funktionierendes Gemeinwesen in Deutschland – unabhängig von der Zusammensetzung der jeweiligen Bundesregierung. Auch in Zukunft müssen daher die Handlungsfähigkeit des Staates und die Funktionstüchtigkeit der öffentlichen Verwaltung gewährleistet werden.“

Ein dbb-Positionspapier zum Wahljahr 2013 beinhaltete Aussagen, Vorschläge und Forderungen des dbb zu den Voraussetzungen für die Leistungsfähigkeit des öffentlichen Dienstes wie zu den Themen Arbeit, Alterssicherung, Gesundheit und Pflege, Steuern, Bildung, Verkehr und Europa. Unter dem Motto „Wofür wir stehen“ stellte der dbb klar: „Ohne einen leistungsfähigen öffentlichen Dienst gibt es keine verlässliche Infrastruktur und öffentliche Daseinsvorsorge, keine gleichen Lebens-, Rechts- und Wirtschaftsbedingungen in Deutschland“, so der dbb Bundesvorsitzende Klaus Dauderstädt bei der Vorstellung des Papiers im März 2013. Der Bundesvorsitzende hob dabei hervor, dass die Verlässlichkeit des öffentlichen Dienstes auch Voraussetzung für sozialen Frieden und prosperierende Wirtschaft in Deutschland sei. Die Wahl zum 18. Deutschen Bundestag fand am 23. September 2013 statt und führte zu einer Regierungsbildung von CDU/CSU und SPD. Nach internen Verhandlungen verständigten sich die Koalitionsspitzen am 27. November 2013 mit dem Koalitionsvertrag „Deutschlands Zukunft gestalten“ auf die Grundlagen für die künftige Regierungspolitik.

Der Koalitionsvertrag formulierte im Kapitel „Moderner Staat“, „Innere Sicherheit und Bürgerrechte“ folgende Ziele für den öffentlichen Dienst:

„Der öffentliche Dienst ist Grundlage einer funktionierenden staatlichen Infrastruktur und Daseinsvorsorge. Das Berufsbeamtentum ist dabei Garant einer leistungsfähigen und unabhängigen Verwaltung. Zur Sicherung der Fachkräftebasis und zur Gewinnung qualifizierten Nachwuchses brauchen wir eine demografievorsorgende Stellen- und Personalpolitik, moderne, attraktive und familienfreundliche Arbeitsbedingungen sowie partnerschaftliche Personalvertretungen. Wir wollen die Leistungsfähigkeit des öffentlichen Dienstes weiterhin sicherstellen, indem wir die Zugangsvoraussetzungen künftig auch stärker an gewonnenen berufspraktischen Erfahrungen oder besonderen wissenschaftlichen Qualifikationen orientieren und beispielsweise den Zugang zum höheren Dienst des Bundes auch für Bachelorabsolventen mit Promotion oder mehrjähriger beruflicher Erfahrung öffnen. Wir stehen zum Bonn-Berlin-Gesetz. Bonn bleibt das zweite bundespolitische Zentrum.“

Grundsätzlich begrüßte der dbb die Aussagen von CDU/CSU und SPD zum öffentlichen Dienst. Das Bekenntnis zum Berufsbeamtentum und die Erkenntnis der besonderen Herausforderungen, vor denen der öffentliche Dienst angesichts der demografischen Veränderung steht, waren

positive Signale für die von der Bundesregierung eingeleitete Demografiestrategie und den Dialog mit den gewerkschaftlichen Spitzenorganisationen zur Umsetzung konkreter Maßnahmen.

Auf grundsätzliche Ablehnung stieß das Vorhaben der Koalitionäre, die Tarifeinheit gesetzlich zu regeln. Den Koalitions- und Tarifpluralismus in geordnete Bahnen zu lenken, wie es der Koalitionsvertrag vorsah, bewertete die Bundesleitung als „Zwangstarifeinheit“. Die Unterstellung, der geltende Tarifpluralismus bewirke Unordnung in den Tarifbeziehungen, wurde in den zurückliegenden Jahren durch nichts belegt. Es gab keine Streikkaskaden im öffentlichen Dienst, sondern freie Gewerkschaften, die ihre Anliegen tarifautonom regeln wollten und geregelt haben. Daher kündigte der dbb bereits kurz nach dem Koalitionsvertrag an, sich mit aller Kraft gegen die Tarifpolitik nach dem Muster „ein Betrieb, ein Tarifvertrag“ zu wehren.

Im Kontext der Bundestagswahl haben sich im Oktober 2013 dbb beamtenbund und tarifunion, Deutscher Bundeswehrverband und Deutscher Richterbund als führende Interessenvertretungen der Beschäftigten im öffentlichen Dienst zu einer „Staatsallianz“ zusammengeschlossen. Hintergrund waren die Sorge um eine wachsende Staatsverdrossenheit der Be-



Der dbb Bundesvorsitzende Klaus Dauderstädt bei der Pressekonferenz zur Vorstellung der Staatsallianz

schäftigten im öffentlichen Dienst und die Forderungen nach einer Kurskorrektur bei Einstellungs-, Bezahlungs- und Arbeitsbedingungen. „In einem Moment, in dem in Deutschland die politischen Weichen neu gestellt werden, mahnen wir eine dringend notwendige konsequente Stärkung des öffentlichen Dienstes an“, sagte der dbb Bundesvorsitzende Klaus Dauderstädt anlässlich der Vorstellung des Staatsallianz-papiers „10 Thesen für einen starken öffentlichen Dienst“. In ihrem Thesenpapier forderten die Verbände insbesondere eine Stärkung des Berufsbeamtentums und eine Korrektur der Föderalismusreform, die zu einem Auseinanderdriften der Einkommens- und Beschäftigungsbedingungen im öffentlichen Dienst geführt hatte. Zudem erwarteten die Partner nachhaltige Maßnahmen, um dem Personal- und Fachkräftemangel zu begegnen. Eine klare Absage erteilten sie der Bürgerversicherung und der gesetzlich festgeschriebenen Tarifeinheit. Gefordert wurden zudem eine Lösung der Altschuldenproblematik und eine nachhaltige Sicherung der Alterseinkommen.

Einen ersten wesentlichen Erfolg konnte die Bundesleitung bereits zu Beginn der Legislaturperiode verzeichnen: Seit 1993 bestand auf Bundesebene eine Vorgabe, wonach pauschal jährlich 1,5 Prozent der Planstellen wegfielen. Der dbb hatte seitdem gefordert, zu einer aufgabengerechten Personalausstattung zurückzukehren. Pauschale Kürzungen ohne Rücksicht auf die Belastungslage waren nach Auffassung des dbb mit dem gesetzlichen Auftrag zur Aufgabenerfüllung nicht vereinbar. Hier deutete sich im Jahr 2012 eine Änderung an: Ab dem Eckwertebeschluss zum Regierungsentwurf des Bundeshaushalts 2013 wurde schließlich auf den pauschalen Stellenabbaufaktor von 1,5 Prozent verzichtet.

### Attraktivität des öffentlichen Dienstes als Arbeitgeber stärken und steigern

Der öffentliche Dienst ist in Deutschland in zweifacher Hinsicht gefordert, die Attraktivität einer Karriere im öffentlichen Dienst zu steigern: Es geht darum, auf einem immer stärker umkämpften Arbeitsmarkt geeigneten Nachwuchs zu gewinnen.

Gleichzeitig geht es darum, auch älter werdenden Beschäftigten neue berufliche Perspektiven zu eröffnen. Der dbb forderte die Politik auf, neue Konzepte zur Steigerung der Attraktivität des öffentlichen Dienstes und zur Bewältigung der demografischen Herausforderungen zu entwickeln und umzusetzen. Der dbb hatte bereits seit geraumer Zeit angemahnt, dass der öffentliche Dienst größere Anstrengungen für eine lebensphasengerechte Personalentwicklung unternehmen müsse, um die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu optimieren und für stärkere Flexibilität zu sorgen.

### Herausforderungen durch die demografische Entwicklung

Die Veränderungen der Altersstruktur machen sich auf sämtlichen Ebenen des öffentlichen Dienstes bemerkbar. Beispielhaft belegt der Zweite Bericht der Bundesregierung zur Anhebung der Altersgrenzen vom Dezember 2017 für Bundesbeamte: Seit dem Jahr 1993 ist das Durchschnittsalter der Bundesbeschäftigten um drei Jahre von 42,1 auf 45,7 (ohne Soldaten) im Jahr 2015 angestiegen. Ausgehend von einem Eintritt in den Ruhestand mit Erreichen des 65. Lebensjahres werden allein beim Bund in den nächsten zehn Jahren mehr als ein Viertel (26,5 Prozent) der Beschäftigten in den Ruhestand eintreten. Auf die nächsten 20 Jahre bezogen liegt dieser Anteil sogar bei ca. 61 Prozent. In den Ländern sieht die Situation mindestens ähnlich aus. Gleichzeitig sinkt die Zahl junger Menschen, die in das Berufsleben eintreten. Auf folgende grundlegende Fragen galt es deshalb, Antworten zu finden:

- Wie kann der öffentliche Dienst für qualifizierten Nachwuchs attraktiv gestaltet werden und damit zukunfts- und leistungsfähig aufgestellt bleiben?
- Wie können Interessen des Dienstherrn mit individuellen Lebensentwürfen der Beschäftigten in Einklang gebracht werden?
- Wie kann die Arbeitsfähigkeit der Beschäftigten dauerhaft erhalten werden?

Der dbb hat die Konsequenzen für den öffentlichen Dienst frühzeitig in seine Positionen einbezogen. Mit der Vorlage des Demografieberichts der Bundesregierung

im Oktober 2011 benannte die Bundesregierung Ziele für ein demografieorientiertes Personalmanagement. Anlässlich der dbb Jahrestagung 2012, die unter dem Motto „Demografischer Wandel – was ist zu tun?“ stand, lud Bundeskanzlerin Angela Merkel den dbb ein, an einer ressortübergreifenden Strategie zur Gestaltung des demografischen Wandels mitzuarbeiten. Unter dem Motto „Jedes Alter zählt“ gab die Bundesregierung im April 2012 den Startschuss und legte gesellschaftspolitische Handlungsfelder fest, in denen durch die Verbesserung von Rahmenbedingungen den Herausforderungen begegnet werden sollte. Damit wurde ein Ebenen übergreifender Dialogprozess als zentraler Bestandteil der Demografiestrategie begründet, an dem sich Vertreter der Länder, Kommunen, der Sozialpartner und Verbände, der Wirtschaft, Wissenschaft und Zivilgesellschaft beteiligten. Ziel der Zusammenarbeit war es, Lösungsansätze gemeinsam zu entwickeln und dadurch Kräfte zu bündeln. In zehn Arbeitsgruppen wurden Lösungsansätze erörtert – der dbb war in fünf der Arbeitsgruppen vertreten: In der Arbeitsgruppe „Mobilisierung aller Potenziale zur Sicherung der Fachkräftebasis“ arbeitete der Zweite Vorsitzende und Fachvorstand Tarifpolitik Willi Russ mit. Die stellvertretende Bundesvorsitzende Kirsten Lüthmann vertrat den dbb in der Arbeitsgruppe „Familie als Gemeinschaft stärken“, der stellvertretende dbb Bundesvorsitzende Ulrich Silberbach gehörte der Arbeitsgruppe „Motiviert, qualifiziert und gesund arbeiten“ an. Sandra Kothe, Vorsitzende der dbb Jugend, war Mitglied der Arbeitsgruppe „Jugend gestaltet Zukunft“, die auf Initiative des Fachvorstands Beamtenpolitik, Hans-Ulrich Benra, ins Leben gerufen wurde.

*Die Leistungsfähigkeit der Verwaltung lässt sich nur erhalten, wenn der öffentliche Dienst für Fach- und qualifizierte Nachwuchskräfte attraktiv bleibt.*

Im Kern der gewerkschaftspolitischen Arbeit stand die unter der Überschrift „Der öffentliche Dienst als attraktiver und moderner Arbeitgeber“ eingerichtete Arbeitsgruppe (AG F). Sie wurde vom Bundesinnenminister und zwei Ko-Vorsitzenden geleitet. Die Funktion des Ko-Vorsitzenden für den dbb nahm seit Anfang 2013 der Fachvorstand Beamtenpolitik und stellvertretende Bundesvorsitzende Hans-Ulrich Benra wahr. Die Arbeitsgruppe hatte sich in ihrem Arbeitsprogramm auf folgende Leitsätze verständigt:

1. Die Potenziale der Beschäftigten müssen durch individuell zugeschnittene Förderung ihrer Kompetenzen während des gesamten Berufslebens besser genutzt werden.
2. Familienfreundliche Arbeitsbedingungen für alle Beschäftigten sind ein Wettbewerbsvorteil, um Personal für den öffentlichen Dienst zu gewinnen und zu sichern. Sie tragen auch dazu bei, die Erwerbspotenziale insbesondere von Frauen zu steigern oder zu binden.
3. Der Anteil älterer erwerbstätiger Menschen ist in den letzten Jahren gestiegen und wird in den nächsten Jahren weiter steigen. Um die Arbeitsfähigkeit der Beschäftigten auch mit zunehmendem Alter zu erhalten, müssen die Beschäftigten ihrer Lebensphase entsprechend unterstützt und auch der öffentliche Dienst für eine Kultur des längeren Arbeitens sensibilisiert werden.



Kirsten Lüthmann beim Demografie-Kongress am 22. September 2015 in Berlin

In fünf Unterarbeitsgruppen wurden die in den Leitsätzen aufgeworfenen Fragen erörtert und konkrete Projekte vereinbart, die bis zum Ende der Legislaturperiode erreicht werden sollten. Bis zum abschließenden Demografiegipfel der 17. Legislaturperiode am 16. März 2017 hat die Arbeitsgruppe „Der öffentliche Dienst als attraktiver und moderner Arbeitgeber“ in diesen Unterarbeitsgruppen zu 16 Projekten „Handlungsleitfäden“ oder „Eckpunkte-Papiere“ für die Praxis entwickelt:

- Unterarbeitsgruppe „Personalbedarfsanalyse“,
- Unterarbeitsgruppe „Qualifizierung und Wissenstransfer“,
- Unterarbeitsgruppe „Familienfreundliches Arbeiten“,
- Unterarbeitsgruppe „Arbeitsfähigkeit sichern“,
- Unterarbeitsgruppe „Gemeinsame Öffentlichkeitsarbeit von Bund, Ländern und Kommunen“,
- bilaterale Ressortarbeitsgruppe des Bundesministeriums der Finanzen und des Bundesministeriums des Innern zum Thema „Demografievorsorgende Stellenpolitik“.

Vertreterinnen und Vertreter des dbb haben in fast allen Unterarbeitsgruppen mitgewirkt. Behandelt wurden unter anderem Fragen des systematischen Wissenstransfers und der Förderung des informellen Lernens, Projekte für flexible Teilzeit und zu mobilem Arbeiten, zu den Möglichkeiten von Führen in Teilzeit,

Weiterentwicklung der Pilotprojekte „Langzeitkonten“ und „Systematisches betriebliches Gesundheitsmanagement“. Ein aus gewerkschaftlicher Sicht wichtiges Thema war die Formulierung eines Eckpunkte-Papiers „Wertschätzung durch gemeinsame Gestaltung der Arbeitswirklichkeit“. Schließlich wurden Eckpunkte für eine „Gemeinsame Öffentlichkeitsarbeit von Bund, Ländern und Kommunen“ entwickelt. Mehr Informationen zur Beteiligung des dbb am Demografiedialog finden sich online unter [www.dbb.de/politik-positionen/demografie](http://www.dbb.de/politik-positionen/demografie).

## Maßnahmen zur Sicherung der Fachkräftebasis und der Personalentwicklung

Zu Beginn der Arbeit der Demografiestrategie hatte der dbb seine Forderung nach einer aufgabengerechten Personalausstattung wiederholt und deutlich gemacht, dass angesichts der anstehenden Ruhestandseintritte gegebenenfalls auch neues Personal „über den Bedarf“ eingestellt werden müsse, um die Aufgabewahrnehmung trotz der altersbedingten Abgänge sicherzustellen, den Transfer von Kenntnissen und Kompetenzen zu ermöglichen und Befristungen zu vermeiden. In der AG F wurde im Sinne einer „demografievorsorgenden Stellenpolitik“ die Einrichtung eines zentralen Stellenpools zur Demografievorsorge vorgeschlagen, mit dem den Bundesressorts temporär Planstellen und Stellen zur Einstellung von qualifiziertem Nachwuchs- und Fachpersonal in Mangelbereichen zur Verfügung gestellt werden sollen. Bei Freierwerden der entsprechenden Planstelle fällt die temporäre Stelle an den Pool zurück. „Solch ein personalwirtschaftlicher Ansatz trägt auch dazu bei, dass umfassendes, häufig auch informelles Wissen von älteren Kollegen kontinuierlich an jüngere weitergegeben werden kann“, kommentierte dbb Vize Hans-Ulrich Benra. Dieser Stellenpool wurde im Jahr 2016 im Bundeshaushalt verankert und stellt insgesamt 500 neue Planstellen zur Sicherung der Fachkräftebasis zur Verfügung.

Der dbb hat sich im Rahmen seiner Überlegungen zu einer lebensphasengerechten Personalentwicklung stets für ein lebenslanges Lernen und für Modelle eingesetzt, mit denen Wissensverluste aufgrund von Altersabgängen vermieden werden können. Als Ergebnis baute der Bund sein Angebot an berufsbegleitenden Qualifizierungsmaßnahmen aus: Die Hochschule des Bundes hat einen Fernstudiengang für den Aufstieg von Beamtinnen und



Ulrich Silberbach, Klaus Dauderstädt und Hans-Ulrich Benra präsentieren „Die Unverzichtbaren“.

Beamten und Tarifbeschäftigten in den gehobenen nichttechnischen Verwaltungsdienst eingerichtet. Die Bundesakademie für öffentliche Verwaltung hat ihr Qualifizierungsprogramm „Personalentwicklung“ erweitert und unterstützt den Aufbau eines systematischen Wissenstransfers.

Ein zentrales Ziel der AG war die Stärkung der Angebote für flexibles und familiengerechtes Arbeiten. Hier hatte der dbb gefordert, weitere Instrumente zu entwickeln und zu fördern, die die zeitliche und örtliche Flexibilität ermöglichen und damit einen Beitrag zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf leisten: Ergebnisse waren unter anderem ein flächendeckendes Angebot für mobiles Arbeiten in den Bundesbehörden, rechtlich gestützt durch eine Musterdienstvereinbarung, die Einführung eines Familienservices mit Beratungs- und Vermittlungsdienstleistungen, die weitere Konkretisierung des systematischen betrieblichen Gesundheitsmanagements in der Bundesverwaltung sowie weitergehende Flexibilisierungen der Teilzeitbeschäftigung. Vor allem im Bereich der Arbeitszeit wurde ein weiterer Beitrag zu familienfreundlichem Arbeiten geleistet. Im Rahmen einer umfangreichen Änderung der Arbeitszeitverordnung des Bundes im Jahr 2014 wurde das im Jahr 2011 begonnene Pilotprojekt der Langzeitkonten erweitert: So ist § 7a AZV des Bundes dahingehend geändert worden, dass die Ansparphase auf bis zu fünf Jahre (bis Ende 2020) verlängert, die maximale Ansparung auf 1.400 Stunden erhöht wird, die Entnahme von Guthaben über 2016 hinaus möglich sein soll und der gleitende Übergang in den Ruhestand im Teilzeitmodell ermöglicht wird. Auch wurde die Erprobungsmöglichkeit auf weitere Ressorts ausgedehnt. Allerdings wurde auch deutlich gemacht, dass dieser Spielraum auf Seiten des Dienstherrn nicht dazu führen dürfe, dass Mehrarbeit und die Nicht-Inanspruchnahme von über den Mindesturlaub hinausgehenden Erholungsurlauben fast schon vorausgesetzt werden, um einen bestehenden Personalfehlbestand kurzfristig zu verschleiern und auszugleichen. Deshalb müsse sichergestellt sein, dass eine zusätzliche Arbeitsleistung freiwillig erfolge. Auf Ablehnung seitens des dbb stieß, dass die auf dem Langzeitkonto gesammelten Stunden nach dem 60. Lebensjahr nur noch im Teilzeit- und nicht im Blockmodell abgebaut werden können.

### Familienpflegezeit für Beamtinnen und Beamte

Die Bundesregierung hatte im Jahr 2011 das Gesetz zur Vereinbarkeit von Pflege und Beruf verabschiedet, das den Beschäftigten in der Privatwirtschaft und den Tarifbeschäftigten des öffentlichen Dienstes ab dem 1. Januar 2012 eine Familienpflegezeit ermöglicht. Der dbb hatte neben der grundsätzlichen Begrüßung der verbesserten Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf angemahnt, diese Möglichkeit wirkungsgleich für Beamtinnen und Beamte des Bundes nachzuvollziehen. Die Bundesregierung kam dieser Forderung nach und legte Ende 2015 einen entsprechenden Gesetzentwurf vor, mit dem Beamtinnen und Beamten, die Familienpflegezeit oder Pflegezeit in Anspruch nehmen wollen, ein Anspruch auf finanzielle Förderung zur besseren Bewältigung des Lebensunterhalts während der Freistellung, die mit einer Gehaltsreduzierung verbunden ist, eingeräumt wird. Der dbb begrüßte, dass neben der Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie, Beruf und Pflege mit diesem Gesetz der Gleichklang zur vergleichbaren Situation der Tarifbeschäftigten herbeigeführt wurde.

### Arbeiten 4.0

Im Jahr 2015 eröffnete auch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales einen Dialogprozess „Arbeiten 4.0“, um zu erörtern, welche Gestaltungschancen es vor dem Hintergrund des technologisch-kulturellen Wandels für die Zukunft der Arbeit geben wird. Zur Beschreibung der Ausgangslage wurde ein „Grünbuch“ erstellt, in welchem in sechs Handlungsfeldern insgesamt 30 Leitfragen gestellt wurden. Der dbb beteiligte sich umfassend an dem Dialogprozess und stellte im November 2015 dem Bundesarbeitsministerium seinen Dialogbeitrag zur Verfügung. Bundesarbeitsministerin Andrea Nahles lud den dbb daraufhin ein, seine Positionen auf der „Halbzeitkonferenz Arbeiten 4.0“ im März 2016 vorzustellen und weitere Anregungen für das Weißbuch zu geben. Der stellvertretende Bundesvorsitzende Ulrich Silberbach konnte die Standpunkte des dbb im Rahmen einer Podiumsdiskussion vorstellen und erläutern.

Intensiv begleitete der dbb den Dialogprozess auch in anderen Foren. Auf Einladung der Bundesarbeitsministerin ließ der dbb durch den Kollegen Silberbach seine Auffassungen in die Veranstaltungen des „Arbeitszeitdialoges“ einfließen. Im Arbeitszeitdialog setzten sich Akteure aus Gewerkschaften, Unternehmen, Verbänden, der organisierten Zivilgesellschaft und der Wissenschaft mit den Herausforderungen und Chancen innovativer Arbeitszeitgestaltung auseinander. Im Mittelpunkt der Forderungen des dbb stand eine Ausweitung der Rechte der Beschäftigten bei der Gestaltung der Arbeitszeit und des Arbeitsortes.

Im November 2016 wurde das Ergebnis des Dialogprozesses von Bundesarbeitsministerin Nahles vorgelegt: Das „Weißbuch Arbeiten 4.0“ analysiert die Bedarfe bei der Gestaltung der zukünftigen Arbeitswelt und enthält Vorschläge zu konkreten Lösungsansätzen für Unternehmen, Beschäftigte, Sozialpartner und Politik – insgesamt zu verstehen als Diskussionsentwurf.

Verschiedene Positionen des dbb haben Aufnahme in das Weißbuch gefunden. Der dbb wird die politischen und gesetzgeberischen Schlussfolgerungen aus dem Weißbuch weiter aufmerksam und kritisch verfolgen und aktiv begleiten.

### Gemeinsame Nachwuchswerbung

Der dbb hatte bereits vor Konstituierung des Arbeitsgruppenprozesses das Thema „Herausforderungen durch den Demografischen Wandel“ ganz oben auf seiner Agenda angesetzt: So forderte der Bundesvorsitzende bereits auf dem dbb Gewerkschaftstag 2012 die Politik zu einem Demografiepakt auf, um die drängenden Probleme zu bewältigen – „als Ausbildungspakt, als Beschäftigungspakt und als Ruhestandspakt“, so der Bundesvorsitzende.

#### „Team öffentlicher Dienst sucht Verstärkung“ – dbb Fachkräftehearing

Wie sehr das Thema den öffentlichen Dienst treffen würde, wurde in einem Fachkräftehearing analysiert, das der dbb am 7. Oktober 2014 in Berlin veranstaltete. Gemeinsam mit Politikern, Praktikern und Arbeitsmarktexperten wurden Strategien erörtert, die personellen Probleme des öffentlichen Dienstes nachhaltig anzugehen.

Dabei wurde auch auf die verbreitete Vorstellung eingegangen, dass sinkende Bevölkerungszahlen automatisch weniger Personal im öffentlichen Dienst nach sich ziehen würden. „Es will sorgfältig abgewogen sein, wo weniger Bürger weniger Staat rechtfertigen. Es gibt keinen linearen Zusammenhang zwischen der Bevölkerungsdichte einerseits und dem für die Aufgabenerledigung benötigten Personal der öffentlichen Hand andererseits“, machte dbb Chef Klaus Dauderstädt in seinem einleitenden Statement deutlich. Der dbb warnte zudem, dass die zunehmende Befristungspraxis die Nachwuchskräfte von einer Karriere im öffentlichen Dienst abschrecke – junge Menschen mit guter Qualifikation erwarteten eine dauerhafte Perspektive. In dieser Position wurde der dbb unterstützt durch Heinrich Alt, Vorstand Arbeitsmarkt der Bundesagentur für Arbeit. Alt betonte, dass die Qualität der Ausbildung im öffentlichen Dienst gut sei, „aber die Quantität nicht: Wo soll denn der qualifizierte Nachwuchs herkommen, wenn wir ihn aus finanziellen Erwägungen nicht halten?“ Die Beauftragte der Bundesregierung für Migration, Flüchtlinge und Integration, Aydan Özoguz, verdeutlichte, dass Menschen mit Migrationshintergrund bessere Chancen im öffentlichen Dienst haben sollten und forderte ein verstärktes Diversity Management der öffentlichen Hand. Damit griff sie eine Forderung des dbb an die Politik auf, Menschen nach ihren Fähigkeiten zu fördern und nicht nach ihrer Herkunft. Umrahmt wurde das Hearing von Erfahrungsberichten aus den Reihen der Beschäftigten.



dbb Hearing Kräfterangel öffentlicher Dienst

**Die UNVERZICHTBAREN**  
www.die-unverzichtbaren.de

Eine Kampagne des **dbb beamtenbund und tarifunion**

#### dbb Nachwuchskampagne „DIE UNVERZICHTBAREN“

Anlässlich des zweiten Demografiegipfels am 14. Mai 2013 kündigte der Bundesvorsitzende eine eigene Kampagne des dbb zur Attraktivitätssteigerung des öffentlichen Dienstes als Arbeitgeber an. Im Dezember 2013 startete der gewerkschaftliche Dachverband dementsprechend eine bundesweite Nachwuchskampagne für den öffentlichen Dienst: „Die Unverzichtbaren“. „Deutschlands öffentlicher Dienst droht, bei einem hohen Fehlbedarf an Fachkräften und einer hohen Anzahl altersbedingt ausscheidender Beschäftigter in den kommenden Jahren seine Leistungsfähigkeit zu verlieren. Wenn wir nicht Schiffbruch erleiden wollen, müssen wir jetzt und auf breiter Front um qualifizierte und motivierte Talente kämpfen – sie sind ebenso unverzichtbar wie der öffentliche Dienst selbst“, sagte der dbb Bundesvorsitzende zum Auftakt der Kampagne. Unter dem Markenzeichen „Die Unverzichtbaren“ ([www.die-unverzichtbaren.de](http://www.die-unverzichtbaren.de)) wird seitdem bundesweit an Schulen der Sekundarstufe 1 und im Internet auf die zahlreichen und spannenden Berufsfelder des öffentlichen Dienstes aufmerksam gemacht. In Videos und Blogs berichten junge Beschäftigte und Auszubildende über ihre Arbeit und ihre Motive. Die Kampagne stieß auf eine überwältigende Resonanz mit Millionenkontaktzahlen, und den dbb erreichten zahlreiche Anfragen zu Ausbildungs- und Karrieremöglichkeiten im öffentlichen Dienst.

## Zehn Jahre Föderalismusreform

Auch die Bundesregierung registrierte das Engagement, und der Bundesinnenminister gratulierte dem dbb zu der wertvollen Initiative. Der dbb verband damit die Erwartung an die Politik, auch selbst stärker öffentlichkeitswirksam auf Karrieremöglichkeiten im öffentlichen Dienst hinzuweisen, um die Zahl derjenigen zu erhöhen, die sich für Ausbildung und Karriere im öffentlichen Dienst interessieren.

Die Erfahrungen mit dieser Kampagne konnte der dbb in die Diskussion um eine gemeinsame Öffentlichkeitsarbeit von Bund, Ländern und Kommunen einbringen, die ebenfalls im Rahmen des Demografiedialogs erfolgte. Ziel des von Bund, Ländern, Kommunen und Gewerkschaften getragenen Projektes ist ein webbasiertes Portal zur gemeinsamen Imagewerbung. Dabei sollen im Sinne einer demografieversorgenden Stellen- und Personalpolitik bisher dezentrale Stellenbörsen gebündelt werden. Auf dem vorerst letzten Demografiegipfel am 16. März 2017 wurde das gemeinsame Dachportal unter dem Slogan „Arbeiten im öffentlichen Dienst – jetzt: [www.durchstaaten.de](http://www.durchstaaten.de)“ präsentiert.

Die im Juni und Juli 2006 von Bundestag und Bundesrat beschlossene und zum 1. September 2006 in Kraft getretene erste Föderalismusreform war die bislang umfangreichste Änderung des Grundgesetzes in der Geschichte der Bundesrepublik Deutschland. Sie regelt insbesondere die Beziehungen zwischen Bund und Ländern – den föderalen Staatsaufbau – in Bezug auf die Gesetzgebungskompetenzen neu. Sie soll das Gesetzgebungsverfahren beschleunigen und transparenter machen, indem, so die Absicht, die Zahl der zustimmungspflichtigen Gesetze gesenkt wird und der Bundestag damit weniger oft auf die Zustimmung des Bundesrates angewiesen ist. Bis zu diesem Zeitpunkt hatte der Bund die Rahmenkompetenz für das Dienstrecht. Im Beamtenrechtsrahmengesetz (BRRG) waren für Bund und Länder verbindliche „Leitlinien“ für die Gestaltung des Dienst- und Laufbahnrechts, etwa die Aufteilung in vier Laufbahngruppen, vorgegeben, die dann vom jeweiligen Gesetzgeber umzusetzen waren. Weiterhin war der Bund im Rahmen der konkurrierenden Gesetzgebung für die Regelung des Besoldungs- und Versorgungsrechts für alle Beamtinnen und Beamten in Bund, Ländern und Kommunen zuständig. Das bedeutet, dass dort, wo der Bundesgesetzgeber etwas geregelt hatte, die Länder kein eigenes Gesetzgebungsrecht mehr hatten. Gegen die entschiedene Kritik zahlreicher Sachverständiger und auch des dbb wurden im Zuge der Reform unter anderem die Rahmengesetzgebung insgesamt abgeschafft und die Gesetzgebungskompetenzen für das Dienst-, Besoldungs- und Versorgungsrecht – abgesehen vom Kern des Statusrechts – vom Bund auf die jeweiligen Länder verlagert. Diese sind nunmehr allein für das Dienst-, Besoldungs- und Versorgungsrecht ihrer Landes- und Kommunalbeamtinnen und -beamten zuständig. Zehn Jahre nach der Föderalismusreform sah sich der dbb in seinen Befürchtungen bestätigt. Dieser Themenkomplex war Gegenstand einer Veranstaltung „Zehn Jahre Föderalismusreform“, mit der der dbb am 25. Mai 2016 seine neue Symposiumsreihe „dbb forum ÖFFENTLICHER DIENST“ eröffnete.



Hans-Ulrich Benra für den dbb bei einer Podiumsdiskussion auf dem Demografiegipfel 2017



Hans-Ulrich Benra eröffnet das dbb Forum ÖFFENTLICHER DIENST



Diskussion von Franz Müntefering und Ministerpräsidentin Annegret Kramp-Karrenbauer über Zustandekommen und Konsequenzen der Föderalismusreform 2006



Die dbb Bundesleitung im Gespräch mit Vertretern des Bundestags-Innenausschusses

Allein bei den Laufbahngruppen sind seit der Föderalismusreform in Bund und Ländern zwischen vier und einer einzigen Laufbahngruppe alle Varianten vertreten. Damit ist ein Wechsel von einem Bundesland ins andere oder zum Bund für jede/n Beamtin/Beamten mit hohen Hürden und Unsicherheiten belastet. Der dbb hatte seinerzeit vor einem „Wettbewerbsföderalismus“ gewarnt – wichtige öffentliche Dienstleistungen wie Innere Sicherheit und Bildung können sich nicht nach den Gesetzen von Angebot und Nachfrage richten. Aus gesamtgesellschaftlicher Sicht ist es deshalb nicht sinnvoll, Wettbewerbssituationen zwischen staatlichen Institutionen zu schaffen. Der öffentliche Sektor hat – anders als privatwirtschaftliche Unternehmen – einen gesetzlichen Leistungsauftrag. Die Erfüllung dieses Auftrages kann, so die dbb Position in der Reformdiskussion, nicht maßgeblich davon abhängig gemacht werden, ob ein Land oder eine Gemeinde bessere Bedingungen als „der Nachbar“ bieten kann. Wettbewerb setzt überdies vergleichbare wirtschaftliche Startpositionen voraus, die es angesichts der drastischen Unterschiede der Haushaltsspielräume weder gab noch gibt. Doch heute nun ist genau dieser Wettbewerbsföderalismus Realität: Vor allem die finanzschwachen Bundesländer befinden sich bei diesem Wettbewerb im Besoldungs-, Versorgungs- und Tarifrecht im Nachteil. „Der entstandene Wettbewerbsföderalismus hat den Kampf um die besten Köpfe zwischen den Dienstherrn befeuert, obwohl die wirtschaftlichen Bedingungen höchst unterschiedlich sind. Die Folge: Finanzschwache Bundesländer geraten immer stärker ins Hintertreffen. Das darf nicht sein. Denn es geht um wesentliche Pfeiler der flächendeckenden Daseinsvorsorge“, kritisierte der Fachvorstand Beamtenpolitik Hans-Ulrich Benra.

## Kein Streikrecht für Beamte

Mit großer Sorge verfolgte der dbb in den vergangenen Jahren Aufrufe und politische Forderungen nach einem Streikrecht für Beamte angesichts verschiedener verwaltungsgerichtlicher Verfahren, die sich mit Disziplinarmaßnahmen gegen an Streiks teilnehmenden Lehrern befasst hatten. Mit Urteil vom 27. Februar 2014 hat das Bundesverwaltungsgericht festgestellt, dass für alle Beamtinnen und Beamten unabhängig von ihrem Tätigkeitsbereich ein generelles statusbezogenes Streikverbot mit Verfassungsrang besteht. In dem Verfahren ging es um die Frage, ob beamtete Lehrer ebenso wie Lehrer, die als Tarifbeschäftigte tätig sind, an Streiks teilnehmen dürfen. Das Gericht hatte ein unmittelbar in Art. 33 Abs. 5 GG verankertes Streikverbot für Beamte bestätigt, unabhängig davon, ob Beamtinnen und Beamte hoheitsrechtliche Befugnisse im engeren Sinn ausüben oder in sonstigen Funktionen tätig sind. Die das Dienstverhältnis prägenden Pflichten zur besonderen Loyalität, zu vollem beruflichen Einsatz und zu uneigennütziger Amtsführung seien mit einem Arbeitskampf unvereinbar. Hinzu komme darüber hinaus, dass Besoldung und Arbeitsbedingungen einseitig durch den Gesetzgeber geregelt werden und damit keiner tarifvertraglichen Regelung, erst recht keinem Arbeitskampf gegen das Parlament, zugänglich sind.

Dieser Rechtslage wurden verschiedene Entscheidungen des Europäischen Gerichtshofs für Menschenrechte (EGMR) gegenübergestellt, die aus Art. 11 der EMRK ein Koalitionsrecht und daraus abgeleitet ein Streikrecht für alle Angehörigen des öffentlichen Dienstes außerhalb des Hoheitsbereichs und unabhängig vom Status herleiten. Öffentliche Schulen und die dort tätigen Lehrer wurden nicht als Teil der „hoheitlichen“ Staatsverwaltung im Sinne der EMRK angesehen.

Aus Sicht des Bundesverwaltungsgerichts bestand ein Konflikt zwischen dem deutschen Verfassungsrecht und der EMRK; das Gericht sah den Bundesgesetzgeber in der Pflicht, die „Kollisionslage“ aufzulösen. Dazu gäben, so die Urteilsbegründung, Art. 33 Abs. 5 GG und die Kompetenznorm in Art. 74 Nr. 27 GG dem Bundesgesetzgeber auch die Möglichkeit. Wie das geschehen soll, ließ das Gericht offen, machte aber deutlich, dass die Zuerkennung eines Streikrechts für die in diesen Bereichen tätigen Beamtinnen und Beamten Konsequenzen bei anderen, für Beamte günstigeren Regelungen, etwa im Besoldungsrecht, nach sich ziehen würde. Der dbb begrüßte den einleitenden Teil der Entscheidung, nicht jedoch die vom Gericht gezogenen Schlussfolgerungen. „Der dbb hat immer wieder darauf hingewiesen, dass Beamtenstreiks mit Art. 33 Abs. 5 GG unvereinbar sind und eindeutig gegen die hergebrachten Grundsätze des Berufsbeamtentums verstoßen. Dieser Auffassung hat sich das Bundesverwaltungsgericht angeschlossen. Die bedeutende Rolle des Berufsbeamtentums als Garant für einen funktionierenden Staat wurde damit abermals höchstrichterlich bestätigt“, kommentierte der dbb Bundesvorsitzende. Der dbb kritisierte jedoch, dass das Gericht zwischen dem deutschen Verfassungsrecht und der Europäischen Menschenrechtskonvention einen inhaltlichen Widerspruch in Bezug auf das Recht auf Tarifverhandlungen und das Streikrecht derjenigen Beamten sehe, die außerhalb hoheitlicher Staatsverwaltung tätig sind. „Eine Trennung in Beamte mit und ohne Streikrecht ist mit den herge-

brachten Grundsätzen des Berufsbeamtentums unvereinbar“, betonte dbb Chef Klaus Dauderstädt.

Das Urteil und mögliche Konsequenzen daraus waren Gegenstand intensiver Erörterungen in den Gremien des dbb. Im Rahmen der Beratungen des Bundeshauptvorstandes am 30. Juni 2014 verabschiedete dieser folgende EntschlieÙung:

*Das Streikverbot ist zentraler und legitimierender Grundbestand des Berufsbeamtentums.*

*Das Berufsbeamtentum ist vom Grundgesetz bewusst als ein vom allgemeinen Arbeitsrecht abweichendes Sonderrecht festgeschrieben worden. Es dient der Sicherung der Funktionsfähigkeit, der Verlässlichkeit und der Rechtsgebundenheit öffentlichen Handelns. Hierin liegt die schon bei Verabschiedung des Grundgesetzes und bis heute gültige funktionale Bedeutung des Berufsbeamtentums. Rechte und Pflichten der Beamtinnen und Beamten werden durch diese Funktion geprägt und stehen in einem ausgewogenen Verhältnis zueinander. Zu den zentralen Bestandteilen gehört das Streikverbot. Wird diese Pflicht aufgegeben oder relativiert, verlieren auch die speziellen Absicherungen des Beamtenrechts – wie Lebenszeitprinzip oder eigenständige Beamtenversorgung – ihre innere Berechtigung.*

*Mit der Ernennung zur/zum Beamtin/Beamten sind beide Seiten, Dienstherrn wie Beamte, an die beamtenrechtlichen Regeln gebunden.*

*Der Beamtenstatus ist unteilbar; es gibt keine Beamtinnen und Beamten 1. und 2. Grades. Rechte und Pflichten gelten unabhängig von der konkret übertragenen Aufgabe.*

*Dabei ist der Funktionsvorbehalt dynamisch zu interpretieren: Stand bei Verabschiedung des Grundgesetzes der „hoheitlich handelnde Staat“ als prägendes Bild im Vordergrund, wird heute der leistenden und gewährleistenden Verwaltung die gleiche Grundrechtsrelevanz beigemessen. Dazu gehört der in Art. 7 GG ausdrücklich festgeschriebene öffentliche Bildungsauftrag, der auch über den Beamtenstatus der Lehrer abgesichert wird.*

Der Beamtenstatus widerspricht nicht europäischem Recht: In fast allen europäischen Rechtsordnungen sind Einschränkungen der Koalitionsfreiheit und des Streikrechts für bestimmte Gruppen vorgesehen und legitim. Sie stehen im Einklang mit der Europäischen Menschenrechtskonvention und mit dem europäischen Vertragsrecht. Entscheidungen des Europäischen Menschenrechtsgerichts zu Fällen, in denen Beschäftigten des öffentlichen Dienstes pauschal die Koalitionsfreiheit verweigert oder ihnen Arbeitskämpfe untersagt wurden, sind mit der Situation in Deutschland nicht vergleichbar und deshalb nicht übertragbar: Arbeitnehmer des öffentlichen Dienstes verfügen in Deutschland über umfangreichen Grundrechtsschutz, insbesondere die volle Koalitions- und Tariffreiheit; das Beamtenrecht ist ein gewachsenes und in vergleichbarer Weise in sich ausgewogenes System.

Das Bundesverwaltungsgericht hat in seinem Urteil vom 27. Februar 2014 das uneingeschränkte Streikverbot zu Recht bestätigt. Die weitergehende Erwartung, dass europäisches Recht außerhalb des engeren Hoheitsbereichs, insbesondere für Lehrer, zukünftig eine verminderte Pflichtenbindung gebietet, vermag der dbb nicht zu teilen. Die verfassungskonforme und völkerrechtsfreundliche Auslegung der Europäischen Menschenrechtskonvention gebietet nach Auffassung des dbb kein Handeln des Bundesgesetzgebers, um eine die vom Bundesverwaltungsgericht festgestellte Kollision aufzulösen. Der dbb geht davon aus, dass das Bundesverfassungsgericht in den anstehenden Verfahren für die notwendige Klarstellung sorgen wird.

Gegen das Urteil des Bundesverwaltungsgerichts wurden anschließend Verfassungsbeschwerden beim Bundesverfassungsgericht eingelegt. Der dbb wurde in diesem Verfahren zu einer Stellungnahme aufgefordert. Wie bereits im Vorfeld machte der dbb erneut deutlich, dass das beamtenrechtliche Streikverbot, ebenso wie das Alimentations- und das Lebenszeitprinzip, zu den prägenden Grundfesten des Berufsbeamtentums gehört. Die besondere Pflichtenbindung und die Rechte des Beamten sind nicht auf die individuelle Situation zugeschnitten, sondern sie dienen dem Ziel, für den Staat und für die Gesellschaft wichtige Aufgaben rechtsstaatlich, verlässlich und unabhängig zu erfüllen.

Würde gleichwohl auch Beamtinnen und Beamten das Streikrecht zugesprochen, bräche das Gesamtkonzept auseinander, und der besondere Status verlöre seine Legitimation. Dabei ist das Beamtenverhältnis nicht teilbar: Maßgeblich ist der Status als Beamtin beziehungsweise Beamter, nicht die konkret wahrgenommene Aufgabe, die im Übrigen in Teilen oder im Laufe eines Berufslebens durchaus wechseln kann. Ein Beamtenrecht „zweiter Klasse“ mit geminderten Pflichten für bestimmte Berufsgruppen, etwa für Lehrer, wäre mit diesem Konzept unvereinbar.

Das deutsche System, das auf den Status abstellt, unterscheidet sich zwar von den Regeln in den meisten anderen europäischen Staaten. Dieser Unterschied allein macht das Beamtenrecht mit einem in sich ausgewogenen Rechte- und Pflichtenkatalog aber noch nicht europarechtswidrig. Es stellt sich auch die Frage, ob Entscheidungen des EGMR, die sich auf die sehr spezielle Situation in der Türkei beziehen, ohne weiteres als Maßstab für das deutsche Recht gelten können.

Die Bundesleitung hat Prof. Dr. Matthias Pechstein von der Europa-Universität Viadrina in Frankfurt/Oder mit der Vertretung im Verfahren vor dem Bundesverfassungsgericht und der Erstellung einer Stellungnahme beauftragt, die in folgenden Leitsätzen die Position des dbb verdeutlicht:

1. Der persönliche Schutzbereich der Grundrechtsposition „Streikrecht“ aus Art. 9 Abs. 3 GG ist für Beamte nicht eröffnet. Das Streikverbot für Beamte ist daher nicht nach Maßgabe des Prinzips der praktischen Konkordanz unter Heranziehung von Verhältnismäßigkeitserwägungen mit einer entsprechenden Grundrechtsposition abzuwägen.
2. Ein Streik gegen den Gesetzgeber ist von einem Streik gegen den Staat als privatrechtlichen Arbeitgeber verfassungsrechtlich kategorial zu unterscheiden. Ihm stehen das Prinzip der Volkssouveränität und die Freiheit des Abgeordneten (Art. 38 Abs. 1 GG) entgegen. Aufgrund der verfassungsrechtlichen Gewährleistungen – insbesondere durch das Alimentationsprinzip – besteht auch keine dem Tarifbereich vergleichbare und den Streik erst legitimierende Interessenlage.
3. Für einen Streik würde es unter der Geltung des Gesetzesvorbehalts für die Ausgestaltung des Beamtenrechts an einem rechtlich zulässigen Streikziel fehlen. Die Einführung einer tarifvertraglichen Regelung der Besoldung und der Arbeitsbedingungen als zulässigem Streikziel würde die Abschaffung des Gesetzesvorbehalts aus Art. 33 Abs. 5 GG erfordern und die Geltung des Alimentationsprinzips beenden. Dies kann nicht im Wege der Verfassungsverinterpretation erfolgen. Ein Mischsystem aus gesetzlich gewährter Alimentation und zusätzlicher tarifvertraglicher Regelung ist weder sachlich zu rechtfertigen noch verfassungsrechtlich haltbar.
4. Das aus Art. 33 Abs. 5 GG folgende Streikverbot für alle Beamten ist nicht auf Beamtinnen und Beamte beschränkt, die im Rahmen des Funktionsvorbehalts nach Art. 33 Abs. 4 GG eingesetzt werden. Das Institut des Berufsbeamtentums stellt ein nach Rechten und Pflichten ausgewogenes Gesamtsystem dar und folgt einem Stabilitätsansatz. Eine Gestaltung, die eine Aufhebung oder Lockerung des Streikverbots beinhaltet, kann nicht ohne Auswirkung insbesondere auf das Lebenszeit- und Alimentationsprinzip bleiben und damit insgesamt auf das Konzept des Beamtenstatus. Die Einführung einer weiteren Kategorie von Beschäftigten im Öffentlichen Dienst – Beamte mit Streikrecht und Tarifvertrag im nicht-hoheitlichen Bereich – kann es auf der Grundlage des geltenden Verfassungsrechts nicht geben.
5. Die bislang vorliegenden Urteile des EGMR zu dem aus Art. 11 EMRK abgeleiteten Streikrecht binden die Bundesrepublik Deutschland nicht. Auch aufgrund der Orientierungswirkung besteht keine völkerrechtliche Verpflichtung für die Bundesrepublik Deutschland, ein Streikrecht für Beamte im nicht-hoheitsrechtlichen Bereich zu ermöglichen. Auch die Völkerrechtsfreundlichkeit des Grundgesetzes verpflichtet hierzu nicht.
6. Sollte der EGMR zu einem späteren Zeitpunkt in einem gegen die Bundesrepublik Deutschland gerichteten Verfahren auf einem Streikrecht für Beamte, die nicht in der „Staatsverwaltung“ i.S.d. Art. 11 Abs. 2 EMRK tätig sind, bestehen, so steht dem der vom BVerfG formulierte Verfassungsvorbehalt entgegen.

Ein Termin für eine zu erwartende mündliche Verhandlung lag zum Redaktionsschluss noch nicht vor.

## Weiterentwicklungen im Dienstrecht

### Dienstrechtskonzept des dbb

Mit dem im Jahr 2009 verabschiedeten Dienstrechtsneuordnungsgesetz (DNeuG) waren wesentliche Schritte für eine Weiterentwicklung des Dienstrechts auf Bundesebene eingeleitet worden. Angesichts der demografischen Herausforderungen sah der dbb jedoch noch Nachsteuerungsbedarf. Der Gewerkschaftstag 2012 hatte daher in seinem „Leitantrag Dienstrecht“ beschlossen, dass ein Ansatz gefunden werden müsse. Der dbb verband mit dieser Forderung unter anderem die Erwartung, dass der Einstieg in das Beamtenverhältnis über duale Ausbildungs- und Studienangebote oder für Bewerber mit beruflichen Erfahrungen attraktiver wird. Im Rahmen der dbb Jahrestagung 2015 kündigte der Bundesvorsitzende an, der Bundesregierung ein Konzept „zur Konturen-schärfung im Beamtenrecht“ vorzulegen. Die Bundesleitung hat dazu gemeinsam mit den Bundesbeamten-gewerkschaften Überlegungen für eine Fortentwicklung des Dienstrechts des Bundes entwickelt. Die Themen reichen von Vorschlägen für eine weitere Flexibilisierung des Laufbahnrechts und die Verbesserung von Fortkommensmöglichkeiten über die Flexibilisierungen der Altersgrenzen bis zum Whistleblowing. Einen Schwerpunkt bildet das Laufbahnrecht, wobei es nicht um einen Systemwechsel oder den Versuch ging, den bereits bestehenden Laufbahnmodellen eine neue Variante hinzuzufügen. Basis bleibt ein viergliedriges System, allerdings mit Impulsen für das berufliche Fortkommen. Das Konzept geht von einem Dreiklang aus, der auf:

- dem bisherigen Ausbildungsaufstieg,
- einer Alternative für den Ende 2015 im Bundesrecht auslaufenden Praxisaufstieg
- sowie der Erweiterung der Reichweite der Laufbahnen um jeweils zwei Verzahnungsämter

beruht. Bei der Entwicklung war es für alle Beteiligten nicht nur angesichts der demografischen Entwicklung wichtig, auch lebensälteren und berufserfahrenen Beamtinnen und Beamten eine berufliche Perspektive zu erhalten. Insoweit bleibt der Ausbildungsaufstieg die Grundlage. Daneben wurde es als zwingend angesehen, einen Weg zu öffnen, bei dem, wie beim zunächst als wegfallend vorgesehenen Praxisaufstieg, die beruflichen Erfahrungen stärker zu berücksichtigen sind. Dazu wurde eine fachspezifische Qualifizierung vorgeschlagen. Die in § 27 BLV enthaltene Aufstiegsoption für besonders leistungsstarke Beamtinnen und Beamte ist in der Anwendungspraxis sehr unterschiedlich zum Tragen gekommen, weil die Akzeptanz in den Ressorts oft fehlte – und noch

Mit dem Ziel, größere persönliche Freiräume zu schaffen, ist auch die Flexibilisierung der Arbeitszeit, insbesondere mit Blick auf Langzeitarbeitszeitkoten aufgegriffen worden. Das Konzept wurde am 22./23. Juni 2015 vom Bundeshauptvorstand verabschiedet.

Ein erstes konkretes Thema war der Umgang mit dem Ende 2015 wegfallenden **Praxisaufstieg**. Für die Bundesleitung bestand, neben dem Ausbildungsaufstieg, weiter ein großes Bedürfnis nach einer praxisorientierten Aufstiegsvariante für berufserfahrene Beamtinnen und Beamte. Der dbb legte deshalb großen Wert auf den im Jahr 2015 von der Bundesregierung erwarteten Evaluationsbericht zum Praxisaufstieg. Der Bericht wurde am 5. November 2015 in einem Beteiligungsgespräch

erörtert. Daraus ging hervor, dass sich die mit der Neufassung der Bundeslaufbahnverordnung im Jahr 2009 eingeführten neuen Aufstiegsregelungen in der Praxis gut bewährt hatten. Aus der Sicht des Bundesinnenministeriums hatten sich die damit verbundenen Erwartungen zur Umsetzung des mit der Dienstrechtsreform umgestalteten Aufstiegskonzepts erfüllt, sodass es dem Bundesministerium des Innern konsequent erschien, den im Jahr 2002 eingeführten Praxisaufstieg weiter entfallen zu lassen. Dieser Einschätzung trat der dbb vehement entgegen. Im Beteiligungsgespräch sprach sich

*Die Grenzen zwischen den Laufbahngruppen bis zu ihrem Abbau durchlässiger gestalten und damit glaubwürdige berufliche Perspektiven schaffen.*

die Bundesleitung für die Einführung der im Dienstrechtskonzept geforderten fachlichen Qualifizierung, mindestens aber für die Fortführung des Praxisaufstiegs aus. Nach Auswertung der Daten sah der dbb seine Auffassung bestätigt, dass ein nachweisbares Bedürfnis bestand, lebensälteren Beamtinnen und Beamten eine wirkliche Alternative anzubieten. Die Bundesregierung griff die Forderung des dbb nach längerer Diskussion letztlich auf und legte im Jahr 2016 den Entwurf einer Dritten Verordnung zur Änderung der Bundeslaufbahnverordnung vor, deren wesentlicher Bestandteil die dauerhafte Fortführung eines praxisorientierten Formats für den Aufstieg vom mittleren in den gehobenen Dienst ist. Im Rahmen des Beteiligungsgesprächs am 26. September 2016 betonte der Fachvorstand Beamtenpolitik, dass damit einer maßgeblichen Forderung des dbb entsprochen wurde, wieder eine berufliche Perspektive für berufserfahrene Beamtinnen und Beamte zu eröffnen. Dabei wurde zwar kritisiert, dass nur der Aufstieg vom mittleren in den gehobenen Dienst ermöglicht wurde, gleichwohl wurde anerkannt, dass damit für einen Großteil der Fälle eine Lösung gefunden war. Die geänderte BLV trat zum 27. Januar 2017 in Kraft.

Ein weiteres Thema war die Umsetzung der **Bestenförderung** gemäß § 27 BLV, deren Möglichkeiten in den Bundesressorts sehr unterschiedlich beziehungsweise zum Teil gar nicht angewandt werden. In diesem Zusammenhang hatte sich der dbb in den letzten Jahren gegenüber dem Bundesministerium des Innern mehrfach dafür ausgesprochen, die im Dienstrechtskonzept vorgeschlagenen beiden Verzahnungsämter als dienstrechtlich konsequente Me-

thode einzuführen, zumindest aber dieses Instrument fortzuentwickeln und stärker an die Anforderungen der Praxis anzupassen. Der dbb regte als Voraussetzung zunächst eine Evaluation des bestehenden Verfahrens nach § 27 BLV an. Im Hinblick auf die Zugangsvoraussetzungen hatte der dbb unter anderem gefordert, dass nicht nur Beamtinnen und Beamte im Endamt, sondern auch leistungsstarke Bedienstete in den vorletzten Ämtern einer Laufbahn für die Förderung zugelassen werden. Auch hatte sich der dbb im Zusammenhang mit der ohnehin nach der Rechtsprechung des Bundesverwaltungsgerichts notwendigen Anpassung der vorausgesetzten Dienstzeit von 20 Jahren dafür eingesetzt, auch einschlägige Zeiten in einem Tarifbeschäftigungsverhältnis im öffentlichen Dienst anzuerkennen. Die Initiative der Bundesleitung hatte Erfolg: Im März 2017 teilte das Bundesministerium des Innern dem dbb mit, dass die Anwendungspraxis rund um das Verfahren nach § 27 BLV bei den Bundesressorts evaluiert werden soll. Ein Ergebnis lag zum Redaktionsschluss noch nicht vor.

Ein für die beruflichen Perspektiven wesentliches Element ist die Zulässigkeit der sogenannten **Ämterbündelung**. Dabei geht es um die Verknüpfung eines Dienstpostens mit mehreren Ämtern. Damit sind unter bestimmten Voraussetzungen Beförderungen ohne Wechsel des Dienstpostens zulässig. Nachdem das Bundesverwaltungsgericht mit einer Entscheidung vom 30. November 2011 die Ämterbündelung für weitgehend rechtswidrig angesehen hatte, wurde das Thema in der das Dienstrechtskonzept vorbereitenden Arbeitsgruppe intensiv beraten. Durch eine Ergänzung des § 18 BBesG, wonach eine Funktion bis zu drei Ämtern einer Laufbahngruppe, in obersten Bundesbehörden allen Ämtern einer Laufbahngruppe zugeordnet werden kann, wurde einfach gesetzlich Klarheit geschaffen. Jedoch hatte das BVerfG in seiner Entscheidung vom 7. März 2013 seinerseits erhebliche Bedenken in Bezug auf die Ämterbündelung geäußert, weil kein Anforderungsprofil für den konkret ausgeschriebenen Beförderungsdienstposten bestehe. Der dbb hat sich im Folgenden nachdrücklich für die rechtliche Unbedenklichkeit dieses Verfahrens ausgesprochen, weil eine sonst fast immer notwendige „Spitzbewertung“ aller Dienstposten die personalwirtschaftlichen Spielräume der Dienstherren wie auch die Beförderungsmöglichkeiten der Beamtinnen

## Die Zukunft des Berufsbeamtentums



*In einer Studie des Instituts für Demoskopie Allensbach wurde 2007 herausgearbeitet, dass 58 Prozent der Deutschen sagen, sie dächten bei dem Stichwort Behörden an müde Beamte. 84 Prozent der Bevölkerung vertraten die Meinung, es gäbe in Deutschland zu viel Bürokratie und mit immerhin 43 Prozent gaben Befragte an, in staatlichen Gesetzen und Regeln Instrumente zu erkennen, die sie vor staatlicher Willkür schützen. Ziemlich genau zehn Jahre später, nach zwei großen Föderalismusreformen, mehreren globalen Krisen und dem großen Flüchtlingszustrom hat sich das Bild der Deutschen von ihrem öffentlichen Dienst von einer eher vorurteilsbehafteten Abneigung zu einer weitaus positiveren Einschätzung der Notwendigkeit eines funktionierenden Staatswesens deutlich gewandelt. Neueste Ergebnisse der dbb Bürgerbefragung von Forsa belegen, dass wichtige öffentliche Institutionen, allen voran die Schulen, eine hohe Bedeutung von der Bevölkerung zugesprochen bekommen und sich dies auch im Ansehen einzelner Berufsgruppen des öffentlichen Dienstes, gerade auch im Beamtenbereich niederschlägt.*

*Unser Modell des öffentlichen Dienstes ist im weltweiten Vergleich mit seinem Berufsbeamtentum einzigartig; es stellt seine unbestreitbar hohe Effizienz täglich unter Beweis und garantiert die Rahmenbedingungen, welche in unserer sozialen Marktwirtschaft die notwendigen Grundlagen für erfolgreiches Wirtschaften darstellen. Auch wenn dies gelegentlich belächelt wird, ohne ein unabhängiges, Gesetz und Recht unterworfenen Berufsbeamtentum, in dem hochqualifizierte Frauen und Männer bei Bund, Länder, Kommunen und sonstigen Dienstherrn arbeiten, ist dies nicht zu verwirklichen. Gerade aber das besondere Dienstrecht, das die Tätigkeit von Beamtinnen und Beamten regelt, gerät zunehmend in die Kritik, weil es sich in den vergangenen zehn Jahren in besorgniserregender Weise einseitig fort- und auseinanderentwickelt hat. Während die Dienstherren in Bund und Ländern noch Einvernehmen im Hinblick auf die Bedeutung des Beamtenstatus als solches erzielen, gehen die Vorstellungen bei Besoldung und Versorgung in einer Weise auseinander, welche die Schattenseite des mit der Föderalisierung des Dienstrechts beschworenen Wettbewerbsföderalismus offenbaren. Dienstrecht nach Kassenlage verengt den Blickwinkel auf die notwendigen Entwicklungen: Junge Menschen rechtzeitig dauerhaft für eine Tätigkeit im Beamtenstatus zu motivieren und durch attraktive Beschäftigungs- und Aufstiegsbedingungen zu binden, um den Folgen der langfristigen Wirkungen des demografischen Wandels im öffentlichen Dienst entgegenzuwirken und die vorhandenen älteren Beamtinnen und Beamten durch altersgerechte Aufstiegsmöglichkeiten wertschätzend teilhaben zu lassen an den anhaltenden Modernisierungsprozessen einer zunehmend digitalisierten Verwaltungswirklichkeit.*

*Das Berufsbeamtentum ist nicht in historischen Formen erstarrt. Im Gegenteil erbringen Beamtinnen und Beamte ihre Dienstleistungen zunehmend in einem hochmodernen Arbeitsumfeld. Die Zukunft des Berufsbeamtentums wird darin liegen, auf diesem Weg voranzuschreiten, ohne die Attraktivität des besonderen Status zu gefährden. Wer das Berufsbeamtentum Haushaltszwängen opfert, verliert die Fähigkeit zum Ausgleich der die Gesellschaft beherrschenden unterschiedlichen Gruppen. Vor allem Schwache und Minderheiten kommen dann im gesellschaftlichen Diskurs nicht mehr angemessen zur Geltung. Deshalb fordert der dbb die Dienstherren stets aufs Neue dazu auf, alle Anstrengungen zum Erhalt des Berufsbeamtentums und seines besonderen Beschäftigungsrechts zu unternehmen.*

Hans-Ulrich Benra

und Beamten massiv einschränken würde. Die Arbeitsgruppe zur Erarbeitung eines Dienstrechtskonzeptes sowie die Grundsatzkommission für Beamten- und Laufbahnrecht haben diese Position bestätigt und die Regelung in § 18 S. 2 BBesG in der ergänzten Fassung als hinreichend angesehen. Im Rahmen eines Konkurrentenstreitverfahrens hatte das Bundesverfassungsgericht anschließend erneut Gelegenheit, die Zulässigkeit der Ämterbündelung anhand des neu gefassten § 18 S. 2 BBesG zu überprüfen. Die dbb Bundesleitung hat sich in dem Verfahren auf Aufforderung des Gerichts mit einer ausführlichen schriftlichen Stellungnahme geäußert. Dabei wurde die personalwirtschaftliche Notwendigkeit einer Ämterbündelung betont. Das gilt insbesondere für Dienstposten mit einem vielfältigen Aufgabenspektrum, für die sich keine klar gestuften Funktionen ausmachen lassen. Auch hier muss nach Auffassung des dbb eine berufliche Perspektive in Form einer Beförderung möglich sein. Das Bundesverfassungsgericht hat mit Beschluss vom 16. Dezember 2015 (2 BvR 1958/13) entschieden, dass die sogenannte Dienstpostenbündelung bei Vorliegen eines sachlichen Grundes zulässig ist. Es hat in der Begründung festgehalten, dass es keinen „hergebrachten Grundsatz“ des Berufsbeamtentums gebe, wonach „mit einem höheren Statusamt (stets) auch eine höhere Funktion verbunden sein muss“. Die gegen die entsprechende Regelung des § 18 Satz 2 Bundesbesoldungsgesetz vorgetragene Gründe wurden als nicht stichhaltig angesehen. Das Gericht hat damit die vom dbb vorgetragene Rechtsposition in vollem Umfang bestätigt.

### „Initiative Beamtenpolitik“

Der dbb beamtenbund und tarifunion ist mit mehr als 800.000 in seinen Landesbünden und Einzelgewerkschaften organisierten beamteten Mitgliedern in allen Bereichen der öffentlichen Verwaltung und des privatisierten Sektors, auf der Ebene des Bundes, der Länder wie der Kommunen die Kernmarke für die Vertretung der Beamteninteressen. Der dbb ist damit, auch nach eigenem Selbstverständnis, „Markenträger“ für die Vertretung der Beamteninteressen. Die Bundesleitung hat sich das Ziel gesetzt, die Konturen hierzu weiter zu schärfen. Für eine wirksame und zukunftsfähige Interessenvertretung müssen inhaltliche

Antworten, etwa zur zeitgemäßen Definition des Funktionsvorbehalts, wie zum Austausch und zur Kooperation zwischen den Ebenen gefunden werden. Danach wird die „Institution Berufsbeamtentum“ als solche in der Öffentlichkeit über Bundes- und Landesgrenzen hinweg einheitlich wahrgenommen. Der weitaus größere Teil der Beamtinnen und Beamten – und damit der Einzelmitglieder des dbb – ist bei Ländern und Gemeinden angesiedelt. Im Weiteren geht es deshalb auch um effektive Vertretung der Beamteninteressen nach der Föderalismusreform von 2006.

Notwendig ist auch vor dem Hintergrund der Diskussion um die Zukunft der Sicherungssysteme die stetige Betonung, welche Aktualität das Berufsbeamtentum hat, dass die besonderen Pflichten gesellschaftlich weiter geboten sind und dass es dafür auch besondere Rechte geben muss. Dazu gehört schließlich eine neue Betrachtung der Frage, welches Ziel damals mit dem Funktionsvorbehalt verfolgt wurde, und wie die Aufgabenstellung heute, in einem erweiterten Grundrechtsverständnis, zu interpretieren und zu umschreiben ist. Das betrifft insbesondere die Stellung der Lehrer.

Um weiterhin schlagkräftig die Interessen der beamteten Kolleginnen und Kollegen zu vertreten, hat die Bundesleitung im März 2015 die Einsetzung einer „Initiative Beamtenpolitik“ unter Leitung des Fachvorstandes Beamtenpolitik beschlossen. Für die Bundesleitung waren die stellvertretende Bundesvorsitzende Kirsten Lühmann und der stellvertretende Bundesvorsitzende Thomas Eigenthaler beteiligt. Weiterhin waren Vertreterinnen und Vertreter der Landesbünde und Mitgliedsgewerkschaften, der dbb bundesfrauenvertretung, der dbb jugend und der dbb bundesseniorenvertretung sowie der kommunalen Ebene beteiligt. Der Bundeshauptvorstand hat das Gremium im Juni 2015 gebilligt.

Ziel und Auftrag der Initiative war zunächst eine realistische Bestandsaufnahme als Grundlage für die weitere Arbeit. Daraus resultieren eine zielgenaue Beschreibung der dringend erhaltenswerten und prägenden beamtenrechtlichen Besonderheiten, aus der sich dann die aktuellen Kernanliegen des dbb herleiten lassen. Im Weiteren ging es um eine offene interne Auseinandersetzung mit künftigen Entwicklungen

und Risiken und, darauf aufbauend, um Anstöße zu einem Veränderungsprozess, der auf die Entwicklung neuer Formen der Abstimmung und Kooperation zwischen dem dbb und seinen Landesbünden unter Einbeziehung der Mitgliedsgewerkschaften ausgerichtet ist. Die Initiative Beamtenpolitik hat die Themenkreise in mehreren Sitzungen, unter anderem mit zwei moderierten Workshops, intensiv erörtert. Als Ergebnis der Arbeit wurden zwei Thesenpapiere erarbeitet. In einem ersten Teil, „Schlagkraft des dbb in Bund und Ländern stärken“, den der Bundesvorstand auf seiner Sitzung am 13. Dezember 2016 einstimmig verabschiedete, ging es um Positionen, wie der dbb im Zusammenspiel von Bund und Ländern, von dbb Bund und dbb Landesbünden Beamtenpolitik organisiert und gestaltet. In einem zweiten Teil „Kernaussagen zu einem modernen Berufsbeamtentum“, der vom Bundesvorstand am 21. März 2017 beschlossen wurde, stehen Inhalt, Auftrag und Ausgestaltung des Berufsbeamtentums im Mittelpunkt. Beide Papiere werden dem Bundeshauptvorstand am 12. und 13. Juni 2017 als Leittrage für den Gewerkschaftstag vorgelegt.

### Wochenarbeitszeit für Bundesbeamtinnen und Bundesbeamte

In der Diskussion um Fragen der Personalentwicklung und -rekrutierung angesichts der demografischen Herausforderungen war es der Bundesleitung ein Anliegen, die seit 2006 bestehende Differenz der Wochenarbeitszeit der Bundesbeamtinnen und Bundesbeamten von 41 Stunden auf 39 Stunden der Tarifbeschäftigten anzugleichen. In den Jahren 2004/2006 wurde die Arbeitszeit mit dem Ziel der Haushaltskonsolidierung und dem damit verbundenen Stellenabbau verlängert. Der Stellenabbau hatte sich zudem durch die seit 1993 und bis zum Jahr 2013 bestehende pauschale Stellenkürzung zusätzlich verschärft. Die Bundesleitung hatte das einseitige Sonderopfer stets nachdrücklich kritisiert. In verschiedenen Fachgesprächen mit dem Bundesministerium des Innern machte sie deutlich, dass nunmehr jeglicher sachliche Grund entfallen sei, an der Differenzierung der Arbeitszeit und den nicht gerechtfertigten Belastungen der Beamtinnen und Beamten festzuhalten. Für den dbb war klar, dass eine vollständige Rückführung in einem Schritt

problematisch ist. Deswegen hatte der dbb bereits früher als mögliche Modelle neben einer schrittweisen linearen Reduzierung als Einstieg zumindest eine Arbeitszeitermäßigung für lebensältere Beamtinnen und Beamte beziehungsweise die Zuführung von Wochenarbeitsstunden zu einem Langzeitarbeitskonto vorgeschlagen. Diese Frage war zuletzt Gegenstand der Spitzengespräche mit Bundesinnenminister Thomas de Maizière, die die Bundesleitung am 19. Oktober 2016 und zuletzt am 22. März 2017 führte. Die Bundesleitung erkannte dabei an, dass das Bundesinnenministerium mit dem Fachgespräch zur Arbeitszeit am 2. September 2016 nach Jahren des Stillstandes ein Signal gesetzt hatte, sich mit dem Thema näher auseinanderzusetzen. Notwendig wäre aber auch ein politischer Impuls, dass diese Gespräche auch zu einem Ergebnis führen, betonte dbb Chef Klaus Dauderstädt. Doch Bundesinnenminister de Maizière lehnte die Forderung wie auch die Kompromissvorschläge weiterhin ab, weil damit aus seiner Sicht die gerade erreichten Stellenzuwächse wieder relativiert würden. Anders als beim Umfang

der Wochenarbeitszeit erkannte der dbb die Initiative des Bundesinnenministers an, Lösungen für weitere Arbeitszeitfragen in einem Dialog mit den Spitzenorganisationen zu erörtern. Themen sind insbesondere die verbesserte Anrechnung von Reisezeiten, die bereits erreichte Ausweitung von Langzeitkonten sowie – in Bezug auf die Digitalisierung der Verwaltung – die erweiterten Möglichkeiten mobilen Arbeitens. Als Ergebnis soll unter anderem ein Abbau von Überstunden betroffene Bereiche eingeführt werden, um individuelle Überbelastungen frühzeitig zu erkennen und gegenzusteuern. Zu den Langzeitkonten erfolgt ein Appell an alle Ressorts, dieses Instrument verstärkt zu nutzen.

Neben der Frage der Wochenarbeitszeit wurde mit zwei Arbeitsgruppen ein Arbeitszeitdialog mit dem BMI eröffnet, in dem verschiedene Umsetzungsfragen, unter anderem auch der Überstundenbelastung der Vollzugsdienste, erörtert wurden. Die Bundesleitung machte dabei deutlich, dass das Bundesinnenministerium mit seinem Gesprächsangebot auf Fachebene nach Jahren



dbb Chef Klaus Dauderstädt und dbb Vize Hans-Ulrich Benra beim Spitzengespräch mit Bundesinnenminister Thomas de Maizière und DGB-Vertretern



Der dbb Bundesvorsitzende Klaus Daurer beim Gespräch der Bundesregierung mit den Spitzen der Sozialpartner im Schloss Meseberg 2015

des Stillstands ein Signal gesetzt hatte, sich mit dem Thema auseinanderzusetzen. Der dbb äußerte in den Spitzengesprächen die Erwartung, dass ein politischer Impuls die Gespräche zu einem Ergebnis führen würde. Die Bundesregierung sagte zu, den Dialog zur Arbeitszeit fortzusetzen. Die Bundesleitung kündigte an, dieses Thema auch weiterhin mit hoher Priorität zu verfolgen und dies möglichst auch in einer Koalitionsvereinbarung für die kommende Legislaturperiode zu verankern.

### Weiterentwicklung der Beteiligungsrechte der Spitzenorganisationen

Wesentlicher Gegenstand der Gespräche sowohl mit Parlamentariern im Innenausschuss des Deutschen Bundestages als auch mit dem Bundesinnenminister war die Erwartung, die Beteiligungsrechte der Spitzenorganisationen sowohl gegenüber der Bundesregierung als auch im Rahmen der parlamentarischen Beratungen des Deutschen Bundestages substantiell zu verbessern. In dem vom Bundeshauptvorstand am 22./23. Juni 2015 verabschiedeten Dienstrechtskonzept hatte der dbb seine Forderung, dass die Beteiligungsrechte der Spitzenorganisationen verfahrensrechtlich die beamtenrechtliche Ausprägung der koalitionsmäßigen Gestaltungsrechte sind

und deshalb auch gesetzlich stärker zu verankern sind, konkretisiert. Auch Beamtinnen und Beamten steht das Koalitionsrecht zu, dessen Ausübung wegen Art. 33 Abs. 5 GG jedoch besonderen Einschränkungen unterliegt. Inhaltlich bedeutet das, dass bisher nur in einer Verwaltungsvorschrift, der sogenannten „Beteiligungsvereinbarung“ festgehaltene Regelungen zu den Beteiligungstatbeständen, zu Verfahren und Fristen, zum Umgang mit nicht berücksichtigten Positionen sowie die Ausgestaltung eines Initiativrechts der Spitzenorganisationen in das Gesetz selbst, also in § 118 Bundesbeamtengesetz, zu übernehmen sind. In Bezug auf das parlamentarische Verfahren wird die Einführung eines Anhörungsrechts vor den federführenden Bundestagsausschüssen eingefordert, wie es bereits für kommunale Spitzenorganisationen besteht. Die Bundesleitung erwartet, dass in der neuen Legislaturperiode des Deutschen Bundestages die in § 118 Bundesbeamtengesetz enthaltenen Regelungen ergänzt werden.

## Politische Gespräche

### Meseberger Gespräche

Seit 2010 lädt Bundeskanzlerin Angela Merkel die Spitzenvertreter der Sozialpartner und der Wirtschaftsverbände in das Schloss Meseberg, Gästehaus der Bundesregierung, ein, um Fragen der wirtschaftlichen und sozialen Entwicklung zu erörtern. Der dbb Bundesvorsitzende nutzte den regelmäßigen Austausch, um auf die Bedeutung einer leistungsstarken und funktionierenden öffentlichen Infrastruktur als Standortvorteil für Deutschland hinzuweisen. „Das ist ein elementarer Standortvorteil für die deutsche Wirtschaft und Investoren aus aller Welt. Insofern begrüßen wir alle Anstrengungen der öffentlichen Hand, den technischen Fortschritt mit E-Government und eigener digitaler Agenda umzusetzen“, sagte Klaus Daurer anlässlich des Meseberger Gesprächs am 2. September 2014. Darüber hinaus nutzte der Bundesvorsitzende diesen Austausch, um auf die gewerkschaftspolitischen Folgen eines Tarifeinheitsgesetzes hinzuweisen.

Im Mittelpunkt der Gesprächsrunde auf Schloss Meseberg am 4. Juni 2015 stand das Schwerpunktthema „Auswirkungen der Digitalisierung auf Arbeitswelt und

Qualifizierung“. Der Bundesvorsitzende Klaus Daurer verwies darauf, dass die Zukunftsfähigkeit des Standorts Deutschland eine moderne Infrastruktur voraussetzt. Dazu gehört auch ein öffentlicher Dienst, der mit der digitalen Entwicklung Schritt hält und die diesbezüglichen Erwartungen der Bürger und der Wirtschaft gleichermaßen erfüllen kann. Weiter ging es um die Tarifbindung und um das vom dbb nachhaltig kritisierte Tarifeinheitsgesetz, das wenige Wochen später am 15. Juli 2015 in Kraft treten sollte. Das Folgegespräch am 23. Juni 2016 behandelte insbesondere das Thema „Integration von Flüchtlingen in Wirtschaft und Gesellschaft“. Ein weiteres Gespräch der Kanzlerin mit den Verbandsspitzen ist für den 16. Juni 2017 (nach Redaktionsschluss) vorgesehen.

### Gespräche der Bundesleitung

Die Bundesleitung führte regelmäßig Gespräche über aktuelle Fragen des öffentlichen Dienstes mit **Obleuten der Fraktionen und Mitgliedern des Innenausschusses des Deutschen Bundestages**. Am 13. Juni 2013 standen die Auswirkungen der Föderalismusreform, die Auseinandersetzung mit den Konsequenzen des demografischen Wandels, die Kritik an Überlegungen zur Einführung eines Streikrechts für Beamte und die Absicherung der Gesundheitsrisiken im beamtenrechtlichen System im Mittelpunkt des Gesprächs. In einem weiteren Termin am 12. Februar 2014 begrüßte die Bundesleitung – auch unter Beteiligung des stellvertretenden Bundesvorsitzenden Ulrich Silberbach und unter dem damaligen Vorsitzenden des Bundestagsinnenausschusses, Wolfgang Bosbach, – die schnelle und vollständige Umsetzung des Tarifergebnisses Bund/Kommunen auf die Bundesbeamtinnen und Bundesbeamten. Erörtert wurde außerdem die Beendigung der Praxis, bei einer mehrstufigen Erhöhungsschritt gemäß § 14 a BBesG 0,2 Prozent zugunsten der Versorgungsrücklage abzuziehen. Die Bundesleitung wies zudem darauf hin, dass Beamtinnen und Beamte bei Veränderungen der Altersversorgung immer einbezogen wurden und dass es deshalb ein Gebot der Gerechtigkeit sei, im Wege der wirkungsgleichen Übertragung auch Verbesserungen auf die Versorgung zu übertragen. Das gelte für den abschlagsfreien Ruhestand nach 45 Dienstjahren wie auch

für die Mütterrente. Aus Gerechtigkeitsgründen sei schwer zu begründen, warum Kinder von Beamtinnen und Beamten anders behandelt werden als alle übrigen Kinder. Die Bundesleitung nahm die Mitteilung der Parlamentarier zur Kenntnis, dass der Bundesinnenminister weiterhin jeder Übertragung von rentenrechtlichen Maßnahmen auf die Versorgung skeptisch gegenüberstehe: Bei einer Forderung nach einer 1:1-Übernahme sei die Stabilität des Systems immer infrage gestellt. Dies gelte auch für die Mütterrente.



Gespräch der dbb Bundesleitung mit dem Vorsitzenden des Bundestags-Innenausschusses Wolfgang Bosbach MdB im Juni 2014

Am 22. September 2015 fiel die traditionelle jährliche Zusammenkunft zwischen der dbb Spitze und den Obleuten aller Fraktionen im Innenausschuss des Bundestags mit dem Amtsantritt des neuen Vorsitzenden des Innenausschusses, Ansgar Heveling, zusammen. Im Mittelpunkt stand zunächst die Flüchtlingsproblematik. Die Bundesleitung berichtete von der hohen Motivation und bis an die Grenzen der Belastbarkeit gehenden Einsatzbereitschaft der Kollegen in den betroffenen Verwaltungen. Zugleich forderte der dbb eine verbesserte Personalausstattung ein. Dies verlange Anerkennung des öffentlichen Dienstes, aber auch dessen materielle Würdigung. Weitere Themen waren die Demografiestrategie der Bundesregierung, die Zukunft von Beihilfe und Beamtenversorgung, die Auswirkungen der Föderalismusreform auf Besoldung, Versorgung und Laufbahnstrukturen sowie die Einkommensrunde 2016 mit Bund und Kommunen. Der dbb erinnerte dabei an die „ungelösten“ Problemfelder der Wochenarbeitszeit für Bundesbeamtinnen und Bundesbeamte und der versorgungsrechtlichen Parallele zur Mütterrente.



Gespräch mit dem neuen Vorsitzenden des Innenausschusses im Bundestag Ansgar Heveling MdB im September 2015

In einem weiteren Gespräch zwischen dem dbb und Vertretern des Innenausschusses des Deutschen Bundestages wurden am 25. Januar 2017 aktuelle Fragen des öffentlichen Dienstes erörtert. Die Delegation des dbb unter Leitung des stellvertretenden Bundesvorsitzenden und Fachvorstandes Beamtenpolitik, Hans-Ulrich Benra, bestand weiterhin aus den stellvertretenden Bundesvorsitzenden Thomas Eigenthaler und Ulrich Silberbach. Mit Blick auf die noch in diesem Jahr zu erwartende Entscheidung des Bundesverfassungsgerichts zum Streikverbot für Beamte betonte der dbb die zentrale Bedeutung dieses Grundsatzes für die Legitimation des Berufsbeamtentums. Definitiv abgelehnt wurden Überlegungen, die beamtenrechtlichen Pflichten nach dem jeweils wahrgenommenen Aufgabenbereich zu trennen. Einen weiten Raum nahm die Erörterung der beamtenrechtlichen Sicherungssysteme ein. Die dbb-Vertreter hoben hervor, dass angesichts der demografischen Entwicklungen die Beamtenversorgung – wie alle anderen Alterssicherungssysteme – vor Zukunftsherausforderungen stehen. Fachvorstand Benra betonte, dass die Sicherung der Versorgungsleistungen für die Zukunft ein Kernanliegen des Berufsbeamtentums in Deutschland sei. Alle Gesetzgeber in Bund und Ländern müssten konsequent auf eine zumindest partielle Kapitaldeckung bei der Finanzierung der Beamtenversorgung umsteuern und über Versorgungsrücklagen, Versorgungsfonds mittel- und langfristig die Beamtenversorgung finanziell absichern und gegen Zugriffe zur Sanierung von Haushalten schützen. Weiterhin wiederholte die dbb-Delegation die Forderung nach Rückführung der Wochenarbeitszeit für Bundesbeamtinnen und Bundesbeamte auf das für Tarifkräfte geltende Niveau. Einigkeit bestand, dass es im Bund durch die langjährigen pauschalen Stellenkürzungen zu Personalengpässen gekommen ist. Die Bundesleitung betonte, dass diese politisch verantwortete Mangelsituation heute nicht den Beschäftigten als Argument gegen eine Angleichung entgegengehalten werden dürfe. Auch wenn die zugrundeliegende Arbeitszeitverordnung in die Zuständigkeit des Bundesinnenministers gehört, wurde zumindest die Absicht festgehalten, zu einer deutlichen weiteren Flexibilisierung der Lebensarbeitszeit zu kommen und auch mit Blick auf die anstehenden größeren Altersabgänge in größerem Umfang Neueinstellungen vorzunehmen. Der dbb begrüßte in diesem Zusammenhang die Initiative der Bundesregierung, diese Probleme im Rahmen einer eigenen Arbeitsgruppe des Demografiedialoges „erfolgsorientiert“ anzugehen.

Zu **Spitzengesprächen mit dem Bundesinnenminister** über aktuelle Fragen des öffentlichen Dienstes sind der Bundesvorsitzende des dbb, Klaus Dauderstädt, und der Fachvorstand Beamtenpolitik und Stellvertretende Bundesvorsitzende, Hans-Ulrich Benra, am 19. Oktober 2016 und zuletzt am 22. März 2017 mit Bundesinnenminister de Maizière zusammengetroffen. Die Treffen fanden im Rahmen der regelmäßigen Gespräche der Spitzenorganisationen des öffentlichen Dienstes, dbb und DGB, auf der Ebene der Vorsitzenden mit dem Bundesminister des Innern statt. Zentrales Thema beider Gespräche war die Frage der

Angleichung der Arbeitszeit für Bundesbeamtinnen und Bundesbeamte. Die Bundesleitung wies darauf hin, dass für solche Ungleichbehandlung kein sachlicher Grund besteht und machte deutlich, dass diese zeitliche Mehrbelastung auf wachsendes Unverständnis bei den betroffenen Beamtinnen und Beamten stößt. Die Kolleginnen und Kollegen erwarteten, von ihrem Dienstherrn gerecht behandelt zu werden. Daher müsse noch in dieser Legislaturperiode ein Anstoß für eine Verkürzung der Arbeitszeit kommen. Für die Bundesleitung wiederholten Klaus Dauderstädt und Hans-Ulrich Benra am 22. März 2017 die Forderung des nach einer Modernisierung aus dem Jahr 1974 stammenden Bundespersonalvertretungsgesetzes. Anders als viele Ländervorschriften werden dessen Regelungen mit Beteiligungstatbeständen aus dem Jahr 1974 den Anforderungen an eine digitalisierte Verwaltung nicht mehr gerecht. Der dbb wird sich hier aktiv für eine grundlegende Überarbeitung in der kommenden Legislaturperiode einsetzen. Im Gespräch konnte erstmals Einvernehmen mit dem Bundesinnenminister hergestellt werden, dass in der nächsten Legislaturperiode eine Novellierung des Bundespersonalvertretungsgesetzes in Angriff genommen werden muss.

## Allgemeine Entwicklungen in Besoldung, Versorgung und Beihilfe

Das **Besoldungsrecht** war im Wesentlichen vom Thema der altersdiskriminierenden Besoldung und den entsprechenden Schadenersatzansprüchen der Beamtinnen und Beamten bei Untätigkeit der jeweiligen Gesetzgeber geprägt. Weitere Themen waren die Rechtsprechung zur Mindestalimentation in Bund und Ländern und damit zur Höhe der Besoldungsanpassungen oder die Zulässigkeit von strukturellen Neuausrichtungen beziehungsweise Zugriffen auf einzelne Besoldungsanpassungen. Gerade die Entscheidungen des Bundesverfassungsgerichts zur sogenannten R- und A-Besoldung im Jahr 2015 trafen weitgehende Festlegungen sowohl für die Vergangenheit als auch für die Zukunft, was die Besoldungshöhe unter anderem im Vergleich zum Tarif, zu den Lebenshaltungskosten sowie den Gebietskörperschaften untereinander betrifft. Es wurden

erstmalig transparente und nachvollziehbare Kriterien benannt, welche die Gesetzgeber in Bund und Ländern zukünftig bei jeder Besoldungsanpassung zu beachten haben und woran sie sich messen lassen müssen, um ihrem verfassungsrechtlichen Auftrag auf Gewährung einer amtsangemessenen Alimentation gegenüber ihren Beamten nachzukommen. Im Bereich der zur Besoldung gehörenden Dienstbezüge wurden beim Bund weitreichende Änderungen der Erschwerniszulagenverordnungen vorgenommen. Dies betraf vor allem die Regelungen für Beamtinnen und Beamte und Soldatinnen und Soldaten, die Schicht- und Wechseldienst leisten. Sie erhalten für die damit verbundenen Belastungen einen finanziellen und zeitlichen Ausgleich, der alle Belastungen durch wechselnde Dienst- und Nachtzeiten und an Wochenenden angemessen berücksichtigt. Der dbb begrüßte, dass der Ausgleich spürbar verbessert wurde.

Das wichtige Thema der **eigenständigen Alterssicherung** der Beamtinnen und Beamten in Bund, Ländern, Kommunen, Anstalten, Körperschaften, Stiftungen des öffentlichen Rechtes ist im Berichtszeitraum durch eine gesetzgeberische Konsolidierungsphase in den 17 Rechtskreisen geprägt gewesen. Allerdings sind die weiterhin steigenden Zahlen bei Versorgungsempfängerinnen und Versorgungsempfängern und Versorgungsausgaben in steigender Intensität in den politischen und medialen Fokus gerückt. Die durch die Föderalisierung eingetretene Zersplitterung der Gesetzgebungskompetenz hat im Wesentlichen nicht zu generellen Niveauabsenkungen oder substanziellen Eingriffen in die Beamtenversorgung von Bund und Ländern geführt. Vielmehr erfolgten auf einfachgesetzlicher Ebene eine Vielzahl von unterschiedlichen Entwicklungen, welche zwar die Vergleichbarkeit der Regelungen in Bund und Ländern immer weiter erschwerten, die verfassungsrechtlich vorgegebenen, übergeordneten Strukturen, wie zum Beispiel Berechnungs- und oder Finanzierungsgrundlagen jedoch unberührt ließen.

Im Bereich der eigenständigen Beamtenversorgung ist festzuhalten, dass die mit dem Versorgungsänderungsgesetz 2001 bewirkte schrittweise Absenkung des Höchstversorgungssatzes von 75 auf 71,75 Prozent nun flächendeckend abgeschlossen ist. Nach dem Abschluss der Absenkungen wurde zunächst die Bildung der Versorgungsrücklage fortgesetzt, dann aber teilweise modifiziert oder sogar ganz abgeschafft. Vorstöße, so zum Beispiel des Landes Baden-Württemberg über den Bundesrat, eine erneute Absenkung des Versorgungsniveaus vorzunehmen, waren erfolglos. Gleichzeitig haben im Bund und auch der überwiegenden Anzahl der Länder Bereinigungen wegen ehemals vorhandener rechtswidriger Diskriminierung aufgrund und nach Maßgabe des Alters stattgefunden. Diese Entwicklung ist noch nicht vollständig abgeschlossen.

Das **Beihilferecht** in Bund und Ländern wurde trotz der anhaltenden Debatte um Alternativkonzepte, wie zum Beispiel die Einführung einer Bürgerversicherung, weiterentwickelt. Dies betrifft die Leistungsanpassung an die Entwicklungen in der gesetzlichen Krankenversicherung, insbesondere aber die Übertragungen im Bereich der Pflege mit Einführung des neuen Pflegebegriffs. Trotz dieser insgesamt positiven Entwicklungen waren in den Ländern vielfältige Einschnitte in das Beihilferecht zu verzeichnen. Dies betrifft die Erstattung von Wahlleistungen oder die Entwicklung von Kostendämpfungspauschalen, ein Beispiel ist auch die Änderung des Beihilfebemessungssatzes in Baden-Württemberg.

## Einkommensentwicklung in Bund und Kommunen

Der dbb hat für die Beschäftigten des Bundes und der Kommunen in den Jahren 2014 und 2016 Einkommensrunden verhandelt.

Die **Einkommensrunde 2014** wurde am 1. April 2014 mit einem Ergebnis im Gesamtvolumen von 5,7 Prozent abgeschlossen, wobei die Tabellenentgelte über eine Laufzeit von 24 Monaten ohne Leermonate in zwei Schritten um zunächst drei Prozent, mindestens aber um 90 Euro, sowie in einem weiteren Schritt um 2,4 Prozent angehoben wurden. Für die Auszubildenden und Praktikanten konnte eine überproportionale Erhöhung der Entgelte um Festbeträge in zwei Schritten um zunächst 40 Euro, gefolgt von weiteren 20 Euro, erzielt werden. Eine weitere wesentliche Komponente bestand in der Erhöhung des kalenderjährlichen Urlaubsanspruches auf 30 Arbeitstage bei Verteilung der Arbeitszeit auf fünf Tage in der Kalenderwoche für die Beschäftigten beziehungsweise auf 28 Tage für Auszubildende. Die Übernahmeregelung für Auszubildende wurde für die 24-monatige Laufzeit der Tarifeinigung verlängert. Außerdem konnten in diesem Bereich verbesserte Fahrtkostenregelungen vereinbart werden.

Unmittelbar nach Abschluss der Tarifverhandlungen forderte der dbb eine zeit- und wirkungsgleiche Übertragung des Tarifergebnisses auf die Beamtinnen und Beamten, Soldatinnen und Soldaten, Richterinnen und Richter und Versorgungsempfängerinnen und Versorgungsempfänger. Zeitnah legte das Bundesministerium des Innern am 28. April 2014 den Entwurf eines Besoldungs- und Versorgungsanpassungsgesetzes (BBVAnpG) 2014/2015 vor, das im Rahmen eines Beteiligungsgesprächs am 14. Mai 2014 erörtert wurde. Vorgesehen war die Anhebung der Bezüge

- zum 12. März 2014 um 2,8 Prozent beziehungsweise wenn dies besser ist, mindestens um einen Prozentsatz, der einem Ausgangswert von 90 Euro entspricht, jedoch um 0,2 Prozentpunkte vermindert ist,
- zum 1. März 2015 um 2,2 Prozentpunkte.
- Die beamtenrechtlichen Anwärterbezüge sollten entsprechend dem Ergebnis der Tarifverhandlungen für Auszubildende erhöht werden zum 1. März 2014 um 40 Euro sowie zum 1. März 2015 um 20 Euro.



Hans-Ulrich Benra beim Beteiligungsgespräch zur Besoldungsanpassung für die Bundesbeamten 2014/2015

Die Bundesleitung begrüßte die in dem Gesetz vorgesehene Übertragung des Tarifergebnisses auf den Beamtenbereich des Bundes. Der dbb hatte bei der Forderungsfindung und sämtlichen Verhandlungsrunden betont, dass die Einkommensrunde erst beendet sei, wenn eine zeit- und wirkungsgleiche Übertragung auf die Beamtinnen und Beamten stattgefunden habe. „Insgesamt wird mit dem Gesetzentwurf an dem bewährten Gleichklang der Statusgruppen festgehalten und gewährleistet, dass Tarifbeschäftigte und Beamte auf Bundesebene an der allgemeinen finanziellen und wirtschaftlichen Entwicklung in gleicher Weise teilhaben“, so der Fachvorstand Beamtenpolitik, Hans-Ulrich Benra. Der Bundesinnenminister hatte nach dem Tarifabschluss bereits angekündigt, das Tarifergebnis entsprechend zu übertragen, und dies auch im Rahmen eines Spitzengesprächs betont, zu dem der dbb Bundesvorsitzende, der Zweite Vorsitzende und Fachvorstand Tarifpolitik, Willi Russ, sowie der stellvertretende Bundesvorsitzende und Fachvorstand Beamtenpolitik, Hans-Ulrich Benra, am 29. April 2014 mit Bundesinnenminister Thomas de Maizière zusammengetroffen waren. Das BBVAnpG wurde am 9. Oktober 2014 mit Zustimmung aller Fraktionen vom Deutschen Bundestag verabschiedet. Der dbb sah darin ein „Zeichen der Wertschätzung“ des Dienstherrn Bund für seine Beamtinnen und Beamten.

Durch den Abschluss der **Einkommensrunde 2016** am 29. April 2016 konnte der dbb für die Beschäftigten im linearen Bereich eine zweistufige Anhebung der Tabellenentgelte über eine Laufzeit von insgesamt 24 Monaten ohne Leermonate erreichen: Der Erhöhung um 2,4 Prozent zum März 2016 folgte die Anhebung um weitere 2,35 Prozent ab Februar 2017 mit einer Mindestlaufzeit bis einschließlich Februar 2018. Im

Bereich des Bundes wurde in der Entgelttabelle zum März 2016 für die Entgeltgruppen 9a und höher eine neue Stufe 6 eingeführt. Für die Jahressonderzahlung wurden einerseits mit dem Bund im Tarifgebiet Ost fünf Angleichungsschritte zur Heranführung an das Niveau im Tarifgebiet West bis zum Jahr 2020 vereinbart und andererseits für den kommunalen Bereich Regelungen zum zeitlich befristeten Einfrieren der jeweiligen Höhe auf dem Niveau des Jahres 2015 beziehungsweise zur einmaligen Abminderung getroffen. Die Entgelte der Auszubildenden und Praktikanten wurden zeitlich parallel zu den Beschäftigten in zwei Schritten überproportional um Festbeträge in Höhe von 35 Euro sowie um weitere 30 Euro erhöht. Die Übernahmeregelung für Auszubildende bleibt für die 24-monatige Laufzeit der Tarifeinigung verlängert. Für die Auszubildenden im Bereich des Berufsbildungsgesetzes wurden ein jährlicher Lernmittelzuschuss in Höhe von 50 Euro sowie eine verbesserte Regelung von Übernachtungs- und Verpflegungskosten bei einem auswärtigen Berufsschulblockunterricht vereinbart. Der kalenderjährliche Urlaubsanspruch für alle Auszubildenden wurde schließlich um einen Tag auf 29 Tage erhöht.

Die Bundesregierung reagierte entsprechend ihrer Ankündigung und legte zeitnah am 1. Juni 2016 den Entwurf eines Bundesbesoldungs- und Versorgungsanpassungsgesetzes 2016/2017 (BBVAnpG) vor, das am 20. Juni 2016 im Rahmen eines Beteiligungsgesprächs unter der Leitung des Fachvorstandes Beamtenpolitik mit den gewerkschaftlichen Spitzenorganisationen erörtert wurde. Vorgesehen waren eine lineare Anpassung der Besoldungs- und Versorgungsbezüge

- zum 1. März 2016 um 2,2 Prozent und
- zum 1. Februar 2017 um 2,35 Prozent sowie eine
- Anhebung der Anwärterbezüge zum 1. März 2016 um 35 Euro und zum 1. Februar 2017 um 30 Euro.

Der dbb wertete die zügige Umsetzung des Tarifergebnisses als wichtiges Signal. Für den dbb war entscheidend, dass mit der Übertragung an dem bewährten Grundsatz des Gleichklangs der Entwicklungen aller Statusgruppen festgehalten und gewährleistet wurde, dass Tarifbeschäftigte und Beamtinnen und Beamte auf Bundesebene an der allgemeinen finanziellen und wirt-

schaftlichen Entwicklung in gleicher Weise teilhaben. Für den dbb war dies angesichts des zunehmenden Auseinanderdriftens der Besoldung und Versorgung in den Ländern und der dort vielfach angewandten Praxis der zeitlichen Verschiebung oder Stafflung nach Besoldungsgruppen beispielgebend. Das BBVAnpG wurde am 20. Oktober 2016 vom Deutschen Bundestag verabschiedet.

## Einkommensrunden Tarifgemeinschaft deutscher Länder (TdL)

Für die Beschäftigten der in der Tarifgemeinschaft deutscher Länder (TdL, ohne Hessen) organisierten Bundesländer hat der dbb in den Jahren 2013, 2015 sowie 2017 Einkommensrunden zum Abschluss gebracht.

Mit dem Abschluss der **Einkommensrunde 2013** am 9. März 2013 wurde vereinbart, die Entgelte in zwei Schritten über eine Laufzeit von 24 Monaten ohne Leermonate um zunächst 2,65 Prozent ab Januar 2013 sowie um weitere 2,95 Prozent ab Januar 2014 anzuheben. Für die Auszubildenden und Praktikanten konnte mit dem zeitgleich erfolgten ersten Anhebungsschritt der Entgelte um einen Festbetrag von 50 Euro eine überproportionale Erhöhung erzielt werden. Der zweite Anhebungsschritt in diesem Bereich übertrug zeitgleich und entsprechend die lineare Erhöhung für die Beschäftigten. Die Höhe des kalenderjährlichen Urlaubsanspruches wurde festgelegt auf 30 Arbeitstage bei Verteilung der Arbeitszeit auf fünf Tage in der Kalenderwoche für Beschäftigte beziehungsweise auf 27 Tage für Auszubildende, für die zudem eine Übernahmeregelung in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis erzielt werden konnte.

Die Einkommensrunde 2015 sah mit dem Abschluss am 28. März 2016 für die Beschäftigten, Auszubildenden und Praktikanten zunächst zwei Leermonate vor, bevor im linearen Bereich für die Beschäftigten eine zweistufige Anhebung der Tabellenentgelte über eine Laufzeit von insgesamt 22 Monaten wie folgt umgesetzt wurde: Der Erhöhung um 2,1 Prozent zum März 2015 folgte die Anhebung um weitere 2,3 Prozent, mindestens aber um 75 Euro, ab März 2016 mit einer Mindestlaufzeit bis einschließlich Dezember 2016. Für die Jahressonderzahlung im Tarifgebiet

Ost wurden fünf Angleichungsschritte zur Heranführung an das Niveau im Tarifgebiet West bis zum Jahr 2019 vereinbart. Die Entgelte der Auszubildenden und Praktikanten wurden zeitlich parallel zu den Beschäftigten in zwei Schritten um jeweils 30 Euro durch entsprechende Festbeträge überproportional erhöht. Die in der Einkommensrunde 2013 bereits vereinbarte Übernahmeregelung für Auszubildende wurde bis zum Ablauf des Jahres 2016 verlängert. Der kalenderjährliche Urlaubsanspruch für alle Auszubildenden wurde schließlich um einen Tag auf 28 Tage erhöht.

Durch den Abschluss der **Einkommensrunde 2017** am 17. Februar 2017 konnte der dbb für die Beschäftigten im linearen Bereich eine zweistufige Anhebung der Tabellenentgelte über eine Laufzeit von insgesamt 24 Monaten ohne Leermonate wie folgt erreichen: Der Erhöhung um 2,0 Prozent zum Januar 2017 unter Einschluss der Mindestanhebung um 75 Euro bis hinauf zur Stufe 1 der Entgeltgruppe 12 folgte eine weitere Anhebung um 2,35 Prozent ab Januar 2018 mit einer Mindestlaufzeit bis einschließlich Dezember 2018. In den Entgelttabellen wird ab Januar 2018 außerdem eine Stufe 6 für die Entgeltgruppen 9 bis 15 beziehungsweise für die Pflegeberufe in den KR-Entgeltgruppen 9a bis 11a eingeführt und ein weiteres Mal zum Oktober 2018 erhöht. Ab diesem Zeitpunkt machen die Beträge der jeweiligen Stufe 6 eine Steigerung gegenüber der bisherigen Endstufe 5 um drei Prozent aus. Für die sogenannte kleine Entgeltgruppe 9 bewirkt ein Erhöhungsbetrag zur Endstufe 4 eine entsprechende materielle Steigerung. Für die Auszubildenden und Praktikanten konnte über die Laufzeit eine überproportionale Erhöhung der monatlichen Entgelte um 70 Euro erzielt werden, die einen Lernmittelzuschuss in Höhe von 50 Euro pro Ausbildungsjahr beinhaltet. Jeweils zeitgleich zu den Erhöhungsschritten für die Beschäftigten erhalten Auszubildende und Praktikanten somit zweimal 35 Euro mehr. Ab dem Jahr 2017 erhöht sich der kalenderjährliche Urlaubsanspruch zudem um einen Tag auf 29 Arbeitstage bei Verteilung der Arbeitszeit auf fünf Tage in der Kalenderwoche. Außerdem wurden die Übernahmeregelung für Auszubildende für die 24-monatige Laufzeit der Tarifeinigung verlängert und verbesserte Regelungen für Fahrtkosten bei Familienheimfahrten sowie bei der Erstattung von Übernachtungskosten vereinbart.



Demonstranten am Verhandlungsort in Potsdam 2015



dbb-Demo in Wiesbaden im März 2016

## Einkommensrunden Land Hessen

Da das Land Hessen seit 2004 nicht mehr Mitglied in der Tarifgemeinschaft deutscher Länder (TdL) ist, finden dort eigene Tarifverhandlungen statt. Die dortige **Einkommensrunde 2013** wurde im April 2013 abgeschlossen. Der dbb konnte erreichen, dass Hessen den Anschluss an die Tarifentwicklung in den übrigen Ländern hält. Der Abschluss sah folgende Erhöhungen vor: Für die ersten sechs Monate wurde eine Einmalzahlung von 450 Euro vereinbart. Im Juli 2013 erfolgte eine lineare Erhöhung von 2,8 Prozent. Für die ersten drei Monate des Jahres 2014 erfolgte eine Einmalzahlung in Höhe von 225 Euro. Zum April 2014 erfolgte dann eine weitere lineare Erhöhung von 2,8 Prozent. Auszubilden-

de erhielten ab 1. Januar 2013 monatlich eine um 50 Euro höhere Auszubildendenvergütung und ab 1. Januar 2014 einen Einkommenszuwachs von drei Prozent. Die Laufzeit der Entgeltregelungen betrug 24 Monate bis zum 31. Dezember 2014. Für alle Beschäftigten konnten 30 Tage Urlaub erreicht werden.

Die **Einkommensrunde 2015** wurde im April 2015 abgeschlossen. Auch in dieser Einkommensrunde konnte der dbb den Anschluss an die Tarifentwicklung in den übrigen Ländern erreichen. Der Abschluss sah folgende Regelungen vor: Rückwirkend zum 1. März 2015 wurden die Tabellenentgelte um zwei Prozent angehoben. Ab dem 1. März 2016 erfolgte eine nochmalige lineare Anhebung um 2,4 Prozent für alle Entgeltgruppen, mindestens aber 80 Euro für die Entgeltgruppen 1 bis 9. Insgesamt

betrug die lineare Erhöhung über den Zeitraum der vereinbarten Laufzeit von 24 Monaten somit durchschnittlich 4,87 Prozent. Die Ausbildungsentgelte wurden zum 1. März 2015 und zum 1. März 2016 um jeweils 30 Euro erhöht.

Die **Einkommensrunde 2017** wurde Anfang März 2017 abgeschlossen. Der dbb und das Land Hessen einigten sich unter anderem auf eine Erhöhung der Tabellenentgelte um zwei Prozent, mindestens aber 75 Euro ab März 2017 und auf eine weitere Erhöhung um 2,2 Prozent ab Februar 2018. Bei den Ausbildungsentgelten wurde eine Erhöhung ab März 2017 um einen Festbetrag von 35 Euro und ab Februar 2018 um einen weiteren Festbetrag von 35 Euro vereinbart. Anders als mit der TdL konnte der dbb sich mit dem Land Hessen auf eine stufengleiche Höhergruppierung ab März 2017 einigen. Ab Januar 2018 erhalten Hessens Landesbeschäftigte und Auszubildende zudem eine Freifahrtberechtigung im Nah- und Regionalverkehr Hessen. Dabei ist diese Regelung zunächst auf ein Jahr befristet, das Land beabsichtigt aber eine Verlängerung.

## Tarifeinheitsgesetz – Klage vor dem Bundes- verfassungsgericht

**Zum 10. Juli 2015 trat das Tarifeinheitsgesetz (TEG) in Kraft. Dieses Gesetz regelt, dass bei Kollision von Tarifverträgen konkurrierender Gewerkschaften zukünftig nur der Tarifvertrag derjenigen Gewerkschaft im Betrieb Anwendung findet, die die meisten Mitglieder im betroffenen Betrieb hat. Der mitgliederzahlenmäßig kleineren Gewerkschaft im betroffenen Betrieb bleibt nur ein Nachzeichnungsrecht des Mehrheitstarifvertrags.**

Nahezu ein Dutzend Gewerkschaften, darunter auch der dbb, legten Verfassungsbeschwerden gegen das TEG ein. Am 11. Juli 2017 sprach der Erste Senat in Karlsruhe sein Urteil: Das Gesetz sei „weitgehend mit dem Grundgesetz vereinbar“, bleibt in Kraft, muss aber gesetzgeberisch und anhand einer nahezu endlosen Reihe verfassungsrechtlicher Maßgaben von der Fachgerichtsbarkeit, den Arbeitsgerichten, repariert werden. Bereits vor dem Inkrafttreten des Tarifeinheitsgesetzes

zeigte der dbb deutlich seine ablehnende Haltung gegenüber dem im Koalitionsvertrag statuierten Gesetzesvorhaben und trat für Tarifpluralität und gegen eine gesetzlich erzwungene Zwangstarifeinheit an. Neben dem Austausch mit zahlreichen Entscheidungsträgern ab Beginn des politischen Meinungsbildungsprozesses, wie zum Beispiel den Mitgliedern der Koalitionsgruppe Arbeit und Soziales, wurde ein Thesenpapier zur gewerkschaftlichen Freiheit und Tarifautonomie in Zusammenarbeit mit dem Marburger Bund erarbeitet und gemeinsam am 1. Mai 2014 eine Demonstration gegen Tarifeinheit vor dem Bundeskanzleramt durchgeführt. Als Teil der Demonstration wurden die vielen Berufsgruppen, die der dbb und der Marburger Bund vertreten, gefesselt und geknebelt, um die beabsichtigte Beschneidung der Arbeitnehmerrechte symbolisch darzustellen.

Auch auf der Kundgebung am 4. November 2014 in Berlin zeigte der dbb nicht nur gegenüber den Teilnehmern des Deutschen Arbeitertages noch einmal unmissverständlich seine Position gegen den Entwurf des Tarifeinheitsgesetzes und warb für Vielfalt statt Einfalt in der Tariflandschaft. Diese Haltung spiegelte sich zudem in den Mahnwachen gegen die Zwangstarifeinheit des dbb gemeinsam mit anderen betroffenen Gewerkschaften und den Mitgliedern des Bündnisses für Koalitionsfreiheit, vor den Parteizentralen der CDU und der SPD wider, die im März 2015 durchgehend über mehrere Tage stattfanden, um gegenüber Passanten, Parteimitarbeitern und -vorständen die nachteiligen Folgen des Gesetzesvorhabens aufzuzeigen und sich kritisch über diese auszutauschen. Parallel dazu suchte der dbb bis zur Verabschiedung des Gesetzes im Bundestag den Dialog mit den Abgeordneten, um seine Position gegen die gesetzliche Tarifeinheit darzulegen. Dazu diente auch ein gemeinsames mit den Partnern des „Bündnisses für Koalitionsfreiheit“ in Berlin am 16. April 2015 durchgeführtes Symposium zum Thema. Allerdings kniffen die Großkoalitionäre vor der Diskussion, die auch ohne sie eindeutig feststellte, dass das Gesetz in seinen politischen Zielen fragwürdig und in seinen handwerklichen Vorgaben absolut unzureichend ist.

Trotz dieser intensiven und vielfachen Bemühungen des dbb trat das Tarifeinheitsgesetz im Juli 2015 in Kraft. Im Hinblick



Bei der Anhörung zum TEG vor dem Bundesverfassungsgericht am 24. Januar 2017 trafen Bundesarbeitsministerin Andrea Nahles und dbb Chef Klaus Dauderstädt aufeinander.

auf die aus Sicht des dbb bestehenden unzumutbaren Rechtsfolgen und unter Aufzeigen zahlreicher offener Rechts- und Sachfragen legte der dbb bereits kurz nach dem Inkrafttreten des Tarifeinheitsgesetzes im November 2015 Verfassungsbeschwerden beim Bundesverfassungsgericht ein, die am 24. und 25. Januar 2017 gemeinsam mit weiteren Verfassungsbeschwerden anderer Beschwerdeführer verhandelt wurde. Schon im Vorfeld der Verhandlungen vor dem Bundesverfassungsgericht hatte der dbb wiederholt darauf hingewiesen, dass das Gesetz verfassungswidrig, praktisch – insbesondere im öffentlichen Dienst – nicht anwendbar und gesellschaftspolitisch nachteilig sei. Zudem werde der – hauptsächlich durch die schwerwiegenden und in keiner Weise hinnehmbaren Einschränkungen des Grundrechts aus Artikel 9 Absatz 3 Grundgesetz zu erwartende – nachhaltige Schaden spürbar negative Auswirkungen auf die Gewerkschaftslandschaft in Deutschland haben. Auch die bei der Umsetzung des Gesetzes entstehenden Probleme in der Praxis, wie beispielsweise die Ermittlung der Gewerkschaftszugehörigkeit der Arbeitnehmer oder die Definition des Betriebsbegriffs, zeigen, dass das Tarifeinheitsgesetz nicht dazu geeignet sei, die Tarifautonomie zu schützen und die Zusammenarbeit der Gewerkschaften zu fördern.

Bereits zu Beginn der zweitägigen Verhandlung vor dem Ersten Senat wurde deutlich, dass das Bundesverfassungsgericht juristisches Neuland betrat. Da es bis zum Tarifeinheitsgesetz weder verfassungsrechtliche Rechtsprechung noch gesetzliche Regelungen zu Fragen der gewerkschaftlichen Konkurrenz gab, waren

## Gemeinsam gegen Privatisierung



Privatisierung war ein großes Thema in den 90er Jahren. Die Politik versprach sich damals davon bessere und kostengünstigere Dienstleistungen. Die Bürger waren von Anfang an skeptisch. Sie sollten oftmals recht behalten. Das Thema hat seine gesellschaftspolitische Strahlkraft verloren, gleichwohl wird fröhlich weiter privatisiert. Die Motive sind unterschiedlich, aber als Faustregel kann gelten: Die Dienstleistung wird dem Bürger zumeist nicht hochwertiger angeboten, dafür werden die Arbeitsbedingungen der Beschäftigten mit schöner Regelmäßigkeit verschlechtert.

Als Lokführer habe ich diese Entwicklung hautnah miterlebt. Als langjähriges Mitglied in den Gremien unseres dbb weiß ich, dass Privatisierung eine Herausforderung für uns alle ist. Nahezu jede dbb-Fachgewerkschaft ist betroffen oder kann in nächster Zukunft betroffen sein. Häufig geht es nicht mehr darum, welche Statusgruppe im öffentlichen Dienst für diese oder jene Arbeit die geeignete ist, oft wird der öffentliche Dienst mit seinen hohen Qualitätsansprüchen, der sehr guten Ausbildung seiner Mitarbeiter sowie seinen ordentlichen Arbeitsbedingungen, die in fairer Tarifpartnerschaft gestaltet werden, durch private Anbieter ersetzt.

Das verändert unsere Gesellschaft. Das verändert aber auch die Ansprüche an unsere gewerkschaftliche Arbeit. Kürzlich las ich beispielsweise, dass Politiker überlegen, Bewerber für den Polizeidienst aus anderen europäischen Staaten anzuwerben. Ich will das an dieser Stelle nicht bewerten, aber wir werden als dbb insgesamt nicht darum herumkommen, die sich immer rascher verändernden Anforderungen und Ziele an und für den öffentlichen Dienst zu bewerten und mitgestalten zu wollen. Privatisierung ist also längst kein Thema mehr, dass die Gewerkschaften aus den Bereichen Bahn, Post oder Nahverkehr exklusiv für sich in Anspruch nehmen können.

Das gilt umso mehr, als veränderte Arbeitsbedingungen im privatisierten Bereich auch direkt Druck auf die Arbeitsbedingungen im öffentlichen Dienst ausüben. Ein öffentliches Krankenhaus konkurriert nun einmal mit den privatisierten Krankenhäusern in seiner Umgebung. Und neue Stellen bei der Polizei werden zwar vor Wahlen gefordert, aber nach der Wahl schaut die Politik dann doch gerne, ob es bei dieser oder jener – ehemals hoheitlichen – Aufgabe nicht auch ein preiswerter Wachdienst tut.

Wir sind also gefordert, und ich bin froh, dass wir auf dem Gewerkschaftstag 2012 mit der Verschmelzung von Tarif- und Beamtenbereich die eigenen Reihen geschlossen haben. Diese Geschlossenheit werden wir in den nächsten Jahren brauchen. Für unsere gemeinsame Arbeit in dieser Zeit habe ich zwei Anliegen: Zunächst sollten wir uns bei der Diskussion um Privatisierungen und der Gestaltung des öffentlichen Dienstes offensiv und frühzeitig einmischen und dabei darauf hinarbeiten, die Interessen der Bürger mit denen unserer Mitglieder abzugleichen. Das erhöht unsere Durchsetzungsfähigkeit, und ich denke, dass es hier oftmals eine hohe Deckungsgleichheit gibt. Außerdem sollten wir Angriffe auf das Niveau öffentlicher Dienstleistungen sowie die Arbeitsbedingungen unserer Kolleginnen und Kollegen immer als Angriff auf faire Arbeitsbedingungen insgesamt betrachten und geschlossen antworten. Natürlich betrifft manche Herausforderung nur eine Region, eine Statusgruppe oder ein Berufsbild. Dadurch fühlen wir uns oftmals nicht in unserer Gesamtheit angesprochen. Allerdings: Im jeweiligen Segment erlittene Verschlechterungen breiten sich in Windeseile aus. Sie dienen morgen schon als Schablone für das nächste Segment. Hier müssen wir zukünftig mehr Gemeinsamkeiten entwickeln und uns solidarisch gegen derartige Angriffe stellen. Sowohl die Bürger als auch die von uns vertretenen Mitglieder werden uns dafür dankbar sein.

Wir sind also gefordert, und ich bin froh, dass wir auf dem Gewerkschaftstag 2012 mit der Verschmelzung von Tarif- und Beamtenbereich die eigenen Reihen geschlossen haben. Diese Geschlossenheit werden wir in den nächsten Jahren brauchen. Für unsere gemeinsame Arbeit in dieser Zeit habe ich zwei Anliegen: Zunächst sollten wir uns bei der Diskussion um Privatisierungen und der Gestaltung des öffentlichen Dienstes offensiv und frühzeitig einmischen und dabei darauf hinarbeiten, die Interessen der Bürger mit denen unserer Mitglieder abzugleichen. Das erhöht unsere Durchsetzungsfähigkeit, und ich denke, dass es hier oftmals eine hohe Deckungsgleichheit gibt. Außerdem sollten wir Angriffe auf das Niveau öffentlicher Dienstleistungen sowie die Arbeitsbedingungen unserer Kolleginnen und Kollegen immer als Angriff auf faire Arbeitsbedingungen insgesamt betrachten und geschlossen antworten. Natürlich betrifft manche Herausforderung nur eine Region, eine Statusgruppe oder ein Berufsbild. Dadurch fühlen wir uns oftmals nicht in unserer Gesamtheit angesprochen. Allerdings: Im jeweiligen Segment erlittene Verschlechterungen breiten sich in Windeseile aus. Sie dienen morgen schon als Schablone für das nächste Segment. Hier müssen wir zukünftig mehr Gemeinsamkeiten entwickeln und uns solidarisch gegen derartige Angriffe stellen. Sowohl die Bürger als auch die von uns vertretenen Mitglieder werden uns dafür dankbar sein.

Claus Weselsky

zahlreiche komplizierte und neue Fragen zu klären. Hinzu kam, dass es bis zu der mündlichen Verhandlung kaum praktische Erfahrungen mit den gesetzlichen Regelungen gab. Ein Schwerpunkt der Verhandlungen vor dem Bundesverfassungsgericht war folglich die Klärung der Auswirkungen des Gesetzes.

Aus Sicht des Gesetzgebers dient das Tarifeinheitsgesetz dazu, konkurrierende Gewerkschaften zur Zusammenarbeit bereits vor der Aufnahme von Tarifverhandlungen zu bewegen, Zuständigkeiten und Positionen abzustimmen und letztlich einheitliche Verhältnisse im Betrieb zu gewährleisten. Die Situation, dass der Tarifvertrag der Mehrheitsgewerkschaft gegebenenfalls andere Tarifverträge kleinerer Gewerkschaften verdränge, werde daher nicht eintreten. Ferner wurde erklärt, dass der Grund für die gesetzlichen Regelungen keine Reaktion auf zurückliegende Arbeitskämpfe von Berufsgewerkschaften, sondern Folge der Rechtsprechungsänderung des Bundesarbeitsgerichts im Jahr 2010 sei. Zu diesem Zeitpunkt hatte das Bundesarbeitsgericht die bisherige Praxis „Ein Betrieb – ein Tarifvertrag“ gekippt und zugunsten konkurrierender Gewerkschaften entschieden, dass mehrere Tarifverträge in einem Betrieb nebeneinander gelten können.

Der dbb erklärte, dass die bestehenden gesetzlichen Regelungen dazu führten, dass die Interessen und Belange von Beschäftigten, die in einer kleineren Gewerkschaft organisiert seien, gegebenenfalls keine Berücksichtigung mehr fänden. Anders als vom Gesetzgeber erwartet, führe das Gesetz nicht zur Befriedung unter den Gewerkschaften, sondern sei ein Anreiz zur Konfrontation, um die Mehrheit der Mitglieder vor Ort zu gewinnen. Denn eine Mehrheitsgewerkschaft sei in der komfortablen Situation des Stärkeren; eine freiwillige Zusammenarbeit mit anderen Gewerkschaften sei dann eher unwahrscheinlich.

Das Urteil des Bundesverfassungsgerichts zum TEG erging am 11. Juli 2017. Der Erste Senat stellte fest, dass das Gesetz in die Koalitionsfreiheit eingreift und Grundrechte beeinträchtigen kann, gleichwohl aber „weitgehend mit dem Grundgesetz vereinbar“ ist. Der Gesetzgeber sei durchaus befugt, Strukturen zu schaffen, „die einen fairen Ausgleich zwischen den Interessen aller Arbeitnehmer eines Betriebes hervorbringen“. Das Streikrecht ist



Demonstration gegen das Tarifeinheitsgesetz am 1. Mai 2014 in Berlin vor dem Bundeskanzleramt



Mahnwache gegen das Tarifeinheitsgesetz am 3. März 2015 vor der SPD-Zentrale in Berlin

durch das TEG aber ausdrücklich nicht eingeschränkt. Und auch im Übrigen ist das Gesetz nach den Maßgaben der Verfassungsrichter kein Freifahrtschein: Der Senat sieht das Risiko, dass die Interessen kleinerer Berufsgruppen wie Piloten oder Krankenhausärzte unter den Tisch fallen. Deswegen muss der Gesetzgeber bis Ende 2018 hier noch schützende Vorkehrungen schaffen – welche, ließ Karlsruhe offen. Grundsätzlich legte das Verfassungsgericht fest, dass die Verdrängungsregelung des TEG tarifdispositiv ist, die Tarifparteien können also im allseitigen Einvernehmen darauf verzichten. In vielen weiteren Punkten nehmen die Richter die Arbeitsgerichte in die Pflicht und machen Vorgaben zu Auslegung und Umsetzung des TEG. Die Fachgerichte sollen unter anderem dafür Sorge tragen, dass der Minderheitenschutz

ausreichend gewahrt wird und insbesondere kein Arbeitnehmer Zusagen bei der Altersvorsorge oder eine Arbeitsplatzgarantie verliert. Und bei der Ermittlung der jeweiligen Mehr- und Minderheitsgewerkschaft im Betrieb im Rahmen des arbeitsgerichtlichen Beschlussverfahrens soll die Mitgliederstärke der Gewerkschaften „nach Möglichkeit nicht offen gelegt“ werden. Der dbb bewertete das TEG-Urteil als „schwer nachvollziehbar“, begrüßte allerdings die Klarstellungen mit Blick auf den Minderheitenschutz und das Streikrecht. Gleichwohl blieben die Probleme, so die Kritik. Auf die Arbeitsgerichte kämen enorme Belastungen, auf alle Beteiligten eine lange Phase der Rechtsunsicherheit zu, zudem seien die vorgetragenen Probleme insbesondere hinsichtlich der bezweifelten Praktikabilität des TEG im Bereich des öffentlichen Dienstes

tes in keiner Weise thematisiert oder gar geklärt worden. Auch innerhalb des Ersten Senats war das Urteil hochumstritten: Die Verfassungsrichter Susanne Baer, zuständige Berichterstatterin des Verfahrens, und Andreas Paulus legten ein Sondervotum gegen das Urteil ein: Ihrer Meinung nach hätte das TEG als verfassungswidrig verworfen werden müssen, weil es weit über das vom Gesetzgeber erklärte Ziel hinausschieße.

Die Auseinandersetzung um das sogenannte Tarifeinheitsgesetz hat sich in jedem Falle gelohnt. Die Skepsis vor den Segnungen dieses Gesetzes reicht mittlerweile bis tief in den DGB hinein. Die Gewerkschaften außerhalb des DGB sind zusammengedrückt, und speziell der dbb hat in den zurückliegenden Jahren nicht nur seine Positionen zu diesem Gesetz und den Grundlagen freier gewerkschaftlicher Arbeit geschärft, sondern auch seine Handlungsfähigkeit deutlich erhöht. Das belegen die oben skizzierten vielfältigen Aktionen, und das wird die Schlagkraft des dbb belegen, mit der er sich auch zukünftig gegen mögliche undemokratische Folgen des Tarifeinheitsgesetzes zur Wehr setzen wird.

## Entwicklungen in der Mitbestimmung

Der dbb Bundeshauptvorstand hat im Berichtszeitraum maßgebende Beschlüsse zu den dringend erforderlichen Novellierungen des Bundespersonalvertretungsgesetzes (BPersVG) und des Betriebsverfassungsgesetzes gefasst. Dabei wurden insbesondere die Beschlüsse des Gewerkschaftstages 2012 in die bereits bestehenden Novellierungskonzepte aufgenommen. Die bisher als Synopse aufbereiteten Vorstellungen des dbb zu einer Novellierung des seit 1974 im Wesentlichen unveränderten Bundespersonalvertretungsgesetzes liegen jetzt als Textfassung vor. Die damit „greifbarer“ gewordenen Modernisierungsvorschläge des dbb zum BPersVG sollen über den Rechtskreis des Bundes hinaus auch als Arbeits- und Diskussionsgrundlage zwischen dem dbb, seinen Landesbünden und Mitgliedsgewerkschaften für eine Fortentwicklung des Personalvertretungsrechts in Bund und Ländern dienen. Das Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) wurde 2001 umfassend

reformiert. Den seitdem eingetretenen Veränderungen in der Arbeitswelt trägt das Gesetz nicht ausreichend Rechnung. Der dbb hat deshalb „Kernforderungen des dbb zur Novellierung des BetrVG“ formuliert. Darin werden insbesondere die spezifischen Belange der privatisierten Bereiche adressiert. Ebenfalls wurde das Thesenpapier des dbb zur Unternehmensmitbestimmung an die aktuellen Herausforderungen angepasst.

### Personalvertretungsrecht

Der dbb hat sich intensiv für eine weitergehende und grundlegende Novellierung des Bundespersonalvertretungsgesetzes gegenüber Politikern und dem Bundesinnenministerium eingesetzt. Dabei war zunächst wenig Bereitschaft erkennbar, zumindest die dringend notwendige Schließung der Beteiligungslücke bei ressortübergreifenden Maßnahmen vorzunehmen. In einem Spitzengespräch am 22. März 2017 konnte dann erstmals Einvernehmen mit dem Bundesinnenminister hergestellt werden, dass in der nächsten Legislaturperiode eine Novellierung des Bundespersonalvertretungsgesetzes in Angriff genommen werden muss.

Mit der Verkündung des Gesetzes zur Änderung soldatenbeteiligungs- und personalvertretungsrechtlicher Vorschriften sind zum 2. September 2016 umfangreiche Änderungen für die Soldatenbeteiligung (SBC) sowie Änderungen in den Sondervorschriften für den Bundesnachrichtendienst (§ 86 BPersVG) und für den Geschäftsbereich des Bundesministeriums der Verteidigung (§ 92 BPersVG) in Kraft gesetzt worden. Im Rahmen der Verbändebeteiligung konnte der dbb in Bezug auf das SBG insbesondere erreichen, dass die ursprünglich im Referentenentwurf verfolgte Absicht, die Mitgliederzahl der Personalvertretungen, zu denen Soldaten als weitere Gruppe hinzutreten, zu verringern, aufgegeben wurde. Die Besitzstands- und Ausgleichsregelungen und die sogenannte Drittelhöhung wurden daher nicht verändert. Damit wird der Tatsache Rechnung getragen, dass eine Verkleinerung der Gremien angesichts der gewachsenen Aufgaben der Bundeswehr kontraproduktiv wäre. Die Interessenvertretungen der zivilen Beschäftigten bleiben davon unberührt. Die in § 86 BPersVG enthaltenen Sonderregelungen für den Bundesnachrichtendienst

wurden eingeschränkt beziehungsweise aufgehoben. Damit wurde ein Schritt hin auf heute übliche personalvertretungsrechtliche Standards getan. Hervorzuheben ist die Schaffung der Möglichkeit zur Bildung eines von allen Beschäftigten des Bundesnachrichtendienstes gewählten Gesamtpersonalrats, der als Stufenvertretung gegenüber dem Kanzleramt fungiert.

# ZUSAMMEN HALT WÄHLEN

## Personalratswahlen 2016

Weitere Verbesserungen bestehen zum Beispiel darin, dass künftig Personalversammlungen auch als Vollversammlungen in der Zentrale durchgeführt werden können, dass für die Festlegung der Tagesordnung nur noch „Benehmen“ (anstatt bisher „Einvernehmen“) erforderlich ist, dass die langjährig erprobte vertrauensvolle und erfolgreiche Zusammenarbeit von Dienststelle und Personalvertretungen mit den in der Dienststelle vertretenen Gewerkschaften per Gesetz bestätigt wird sowie die Fortentwicklung der Beteiligungsrechte. Eine sogenannte Experimentierklausel lässt darüber hinaus Dienstvereinbarungen zu, in denen von einigen der verbliebenen Einschränkungen des § 86 BPersVG abgewichen werden darf.

Mit der Neufassung des § 92 Nr. 2 BPersVG wird für beteiligungspflichtige Maßnahmen bei Sozialeinrichtungen, die aufgrund der bisherigen Struktur in die Erstzuständigkeit des Hauptpersonalrats fielen und dort für Überlastung sorgten, ein neues System eingeführt. Die Beteiligung wird künftig durch einen Ausschuss ausgeübt, wenn ein solcher bei der für die Entscheidung zuständigen Stelle gebildet wurde. Die Bildung des Ausschusses wiederum ist von der Zustimmung des gesetzlich zuständigen Beteiligungsgremiums abhängig. Die Aufgaben und Befugnisse des

Dienststellenleiters werden in diesen Fällen durch die für die Entscheidung zuständige Stelle wahrgenommen.

### Personalratswahlen 2016

Regelmäßig bildet die Unterstützung der Durchführung und Vorbereitung der Personalratswahlen einen weiteren Kernbereich der Arbeit des dbb. Da der Wahlkampf vor Ort unmittelbar durch die Mitgliedsgewerkschaften geführt wird, versteht der dbb seine Rolle vor allem als Dienstleister im Hintergrund, der zum einen Werbe- und Informationsmaterial erstellt und vorhält sowie zum anderen als jederzeit erreichbare Anlaufstelle zur Beantwortung von Fragen zur Verfügung steht.

Von der Möglichkeit zur schriftlichen und telefonischen Beratung in allen Fragen zur Personalratswahl wurde bei den Personalratswahlen 2016 rege Gebrauch gemacht. Dabei wurden sowohl Fragestellungen durch die Mitgliedsgewerkschaften an den dbb herangetragen als auch eine sehr hohe Anzahl von telefonischen und schriftlichen Anfragen von Personalrats- und Wahlvorstandsmitgliedern, Kandidatinnen und Kandidaten unmittelbar an den dbb gerichtet. Häufig bestand hier die Notwendigkeit zu sofortiger Stellungnahme, etwa wenn der Anruf aus der Wahlvorstandssitzung heraus erfolgte oder die Frist für die Einreichung von Wahlvorschlägen abzulaufen drohte. Diese „ad hoc-Rechtsberatung“ durch die Bundesgeschäftsstelle des dbb wurde stets äußerst dankbar entgegengenommen. Das Angebot des dbb an Werbe- und Informationsmaterialien in Print- und Digitalform ist vielfältig. Zu den Standardproduktionen gehören unter anderem die sogenannten Personalratsbriefe, die regelmäßig stark nachgefragt werden. So wurden etwa rechtzeitig vor den Wahlen Briefe zum Thema „Wahlvorschlag“ und „Zusammensetzung des Personalratswahlvorstands“ auf den Weg gegeben. Da auch die „alten“ Briefe auf der Website des dbb zum Download zur Verfügung stehen, können alle mit der Vorbereitung und Durchführung der Personalratswahlen Beschäftigten jederzeit auf einen breiten Fundus an Informationen zu wahlrelevanten Themen zugreifen. Die CD „Personalratswahlkampf – gestalten und gewinnen“, seit 2007 ein Angebot des dbb für Wahlkampforganisatoren, enthält insbesondere den Leitfaden „Personalratswahlkampf – gestalten und gewinnen“ in

ausführlicher Textform ebenso wie in der Ausarbeitung als Powerpoint-Präsentation für Multiplikatoren sowie einen Ratgeber für den professionellen Auftritt bei Personalversammlungen, dem die Wahlbewerber wertvolle taktische Hinweise entnehmen können. Darüber hinaus bündelt die CD eine Vielzahl weiterer der oben genannten Informationen und gehört inzwischen ebenfalls zum Standardangebot. Aktualisiert wurde zu den Wahlen jeweils auch der ZfPR Sonderdruck „Geschäftsführung der Personalvertretung“. Die Spezialausgabe der ZfPR Print – Heft 1/2016 rund um das Thema Personalratswahlen stieß ebenfalls auf positive Resonanz.

### Jugend- und Auszubildendenvertretung

Auch die Wahlen zu den Jugend- und Auszubildendenvertretungen in den Jahren 2014 und 2016 wurden seitens des dbb tatkräftig unterstützt. Die Stärkung der Stellung der Jugend- und Auszubildendenvertretung ist seit Langem ein Anliegen des Dachverbands. In einem Positionspapier zur Nachwuchsförderung in Personal- sowie Jugend- und Auszubildendenvertretungen, das vom Bundeshauptvorstand des dbb beschlossen wurde, werden zahlreiche Möglichkeiten vorgestellt, um die Jugend besser als bisher in die verschiedenen personalvertretungsrechtlichen Gremien und Entscheidungsprozesse einzubinden. Darüber hinaus werden Ansätze für eine intensivere Einbindung und Betreuung junger Gewerkschaftsmitglieder in die Gewerkschaftsarbeit aufgezeigt. Das Positionspapier wurde in enger Zusammenarbeit zwischen der dbb Jugend und den dbb-Gremien erstellt.

### Betriebsverfassungsrecht

Der dbb hat zu den Anträgen der Bundestagsfraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN „Mehr Betriebsrätinnen und Betriebsräte braucht das Land“ (BT-Drs.: 18/2750) und dem der Bundestagsfraktion DIE LINKE „Die Wahl von Betriebsräten erleichtern und die betriebliche Interessenvertretung sicherstellen“ (BT-Drs.: 18/5327) schriftlich Stellung genommen und wurde als Sachverständiger vom Bundestagsausschuss für Arbeit und Soziales zu diesen Anträgen angehört. Dabei hat sich der dbb entschieden dafür ausgesprochen, einer zunehmenden systematischen Missachtung der betriebsverfassungsrechtlichen Rech-

te entgegenzutreten. Der dbb hat daher alle Maßnahmen, die geeignet sind, eine störungsfreie Betriebsratsarbeit zu gewährleisten, begrüßt. Dazu gehörte auch die Aufforderung, das Tarifeinheitsgesetz abzuschaffen, da mit der dort vorgenommenen Einschränkung der Koalitionsfreiheit der Nährboden geliefert wird, der das „Union Busting“ und Repressionen gegen eine betriebliche Interessenvertretung begünstigen und befördern wird.

#### Betriebsratswahlen 2014

In der Zeit vom 1. März bis 31. Mai 2014 fanden die turnusmäßigen Betriebsratswahlen statt. Der dbb hat die in der Verantwortung der Mitgliedsgewerkschaften geführten Wahlen mit flankierenden Maßnahmen unterstützt. Um diese maßgerecht auf die Wahlkämpfe vor Ort abzustimmen, hat der dbb zur Vorbereitung der Betriebsratswahlen 2014 eine Arbeitsgruppe einberufen. Die Arbeitsgruppe hat ein Konzept erarbeitet, das Art und Umfang der Unterstützung des Betriebsratswahlkampfes durch den dbb festlegte. Der Betriebsratswahlkampf 2014 wurde im Wesentlichen in zweierlei Hinsicht unterstützt. Zum einen hat die dbb akademie – vom dbb finanziert – am 13. und 14. Januar 2014 eine Betriebsrätekonferenz in Königswinter ausgerichtet. Zum anderen hat der dbb eine Internetseite mit Unterstützungsmaterialien rund um die Betriebsratswahlen aufgesetzt. Allen interessierten Mitgliedsgewerkschaften wurde die Möglichkeit der Verlinkung angeboten. Auch zur Vorbereitung auf die Betriebsratswahlen im Jahr 2018 wurde eine Arbeitsgruppe eingerichtet.

#### Schwerbehindertenvertretung

Das Recht der Schwerbehindertenvertretungen ist durch das Gesetz zur Stärkung der Teilhabe und Selbstbestimmung von Menschen mit Behinderungen, kurz Bundesteilhabegesetz (BTHG), weiterentwickelt worden. Es dient der Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention und führt zu einer Neufassung des Neunten Buches des Sozialgesetzbuchs (SGB IX) einschließlich der die Rechtsgrundlagen für die Arbeit der Schwerbehindertenvertretungen bildenden Regelungen. Das Gesetz tritt in Stufen, größtenteils erst 2018, in Kraft; die Änderungen im Recht der Schwerbehindertenvertretungen gelten bereits ab 1. Januar 2017. Die Weiterent-

wicklung der rechtlichen Bedingungen für die Arbeit der Schwerbehindertenvertretungen ist zu begrüßen, wenngleich dem Hauptanliegen des dbb nur teilweise entsprochen wurde. Der dbb hatte gefordert, dass eine Maßnahme, die einen Menschen mit Behinderung betrifft, dann unwirksam sein solle, wenn sie ohne Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung getroffen wird. Diese Forderung wurde in allerletzter Minute auf Antrag des Bundestagsausschusses für Arbeit und Soziales durch Änderung des bisherigen § 95 Abs. 2 S. 2 SGB IX – allerdings eben nur in Bezug auf Kündigungen – erfüllt. Ab 1. Januar 2017 gilt: „Die Kündigung eines schwerbehinderten Menschen, die der Arbeitgeber ohne eine Beteiligung nach Satz 1 ausspricht, ist unwirksam.“ Unter den weiteren Maßnahmen zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen der Schwerbehindertenvertretung sind hervorzuheben:

- **Freistellung:** Durch die Absenkung des Schwellenwertes für die Freistellung auf die Hälfte wird die Vertrauensperson künftig bereits ab einer Anzahl von 100 schwerbehinderten Beschäftigten freigestellt.
- **Schulung:** Auch die stellvertretenden Mitglieder der Schwerbehindertenvertretung haben einen Anspruch auf Teilnahme an Schulungs- und Bildungsveranstaltungen wenn dies für ihre Arbeit erforderlich ist.
- **Heranziehung der Stellvertreter:** Über das zweite stellvertretende Mitglied hinaus kann die Vertrauensperson für je 100 weitere schwerbehinderte Beschäftigte einen weiteren Stellvertreter heranziehen.
- **Kosten:** Der Arbeitgeber muss auch die Kosten für eine Bürokraft der Schwerbehindertenvertretung tragen.
- **Übergangsmandat:** Bei Spaltung von Betrieben erhält die Schwerbehindertenvertretung ein Übergangsmandat – allerdings nur in Betrieben, nicht im öffentlichen Dienst.

#### Wahlen zu den Schwerbehindertenvertretungen im Jahr 2014

Für die Wahlen zu den Schwerbehindertenvertretungen im Jahr 2014 hat der dbb auf einer Internet-Sonderseite Informationen rund um die Wahl zur Verfügung gestellt. Der dbb hat damit den Kandidatinnen und Kandidaten der dbb Mitgliedsgewerkschaften und auch den in Wahlvorständen engagierten Kolleginnen und Kollegen praktische Hilfestellung geben. Zu den unter [www.dbb.de](http://www.dbb.de) bereitgestellten Materialien gehörten insbesondere Info-Briefe zum Ablauf der Wahlen, zur Kandidatur und zur Arbeit der Schwerbehindertenvertretungen. Hinzu kamen ausgewählte Entscheidungen und Literaturhinweise rund um das Thema Schwerbehindertenvertretungen.

#### Besondere Herausforderungen

##### Gewalt gegen Beschäftigte im öffentlichen Dienst

Respektlosigkeiten, Pöbeleien und Gewalttätigkeiten gegen Beschäftigte im öffentlichen Dienst waren nicht nur in Deutschland, sondern auch in anderen europäischen Staaten häufiger zu beobachten. Nach aktuellen Ereignissen in Finanzämtern und Jobcentern befasste sich auch die dbb Jahrestagung 2015 mit dieser Thematik. Dort forderte unter anderem der bayerische Innenminister Joachim Herrmann, die Beschäftigten stärker vor psychischer und physischer Gewalt zu schützen, und regte eine systematische und bundesweite Erfassung von Gewaltdelikten gegenüber Mitarbeitern des öffentlichen Dienstes an.

Mit einer **Anti-Gewalt-Konferenz** in Berlin am 5. April 2016 haben das Bundesinnenministerium und der dbb diese Herausforderung zum Gegenstand einer gemeinsamen Tagung gemacht. Der dbb Bundesvorsitzende machte deutlich, dass die Zunahme von Gewalt ein gesamtgesellschaftliches Phänomen sei. Zwischen dem dbb und dem Innen-



ministerium bestand Einigkeit in der Analyse der Ursachen für die Zunahme von Gewalt. Eine Abwiegung oder Bewaffnung des öffentlichen Dienstes wurde als nicht zielführend eingestuft. Allerdings seien die bereits getroffenen organisatorischen, technischen und baulichen Maßnahmen wie der Alarmknopf im Büro, die Fluchttür, das Großraumbüro oder auch die Eskalationsstufen mehr als sinnvoll. Darüber hinaus wurde diskutiert, ob diese Entwicklung auch von einer konsequenten Gesetzgebung begleitet werden müsse. Während die Frage einer Verschärfung des Strafrahmens für Gewalttaten gegenüber Staatsbediensteten kontrovers diskutiert wurde, fand eine Gesetzesinitiative des Bundesinnenministeriums Zustimmung: Öffentlich Bedienstete, die bereits Opfer von Gewalt geworden sind, haben oft Schwierigkeiten, ihre Schadensersatzansprüche gegenüber zahlungsunfähigen Tätern zu realisieren. Hier soll zukünftig auf Bundesebene der Dienstherr einspringen, den Rechtstitel übernehmen und Schmerzensgeld auszahlen. Darüber hinaus hat die Bundesregierung über die Innenministerkonferenz der Länder veranlasst, ein Gesamtlagebild für alle Bereiche des öffentlichen Dienstes hinsicht-

lich der Gewalt gegen Beschäftigte zu erstellen. Im Ergebnis waren sich BMI und dbb einig, dass sich das gesellschaftliche Klima verändern müsse. Anspruchsdenken, Egoismus und Aggressionsbereitschaft müssten zurückgedrängt werden, wenn der Zusammenhalt des Gemeinwesens langfristig gesichert werden solle.

*Bereits der dbb Gewerkschaftstag 2012 hatte beschlossen, „sich dafür einzusetzen, Gewalt gegen Angehörige des öffentlichen Dienstes vermehrt zu thematisieren, gesellschaftlich zu ächten und mit Nachdruck zu unterbinden.“*

Als weitere Initiative war im Spitzengespräch vom 22. März 2017 zwischen BMI, DGB und dbb eine gemeinsame **Aktion für mehr Respekt** gegenüber dem öffentlichen Dienst und gegen Anfeindungen bis zur Gewaltanwendung gegenüber den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in allen Bereichen der Verwaltung vereinbart.



Der Flüchtlingsgipfel der Bundesregierung 2017

## Menschen in Not – eine Herausforderung für Deutschland und Europa

Die internationalen Krisenherde im Nahen Osten und den Ländern Afrikas führten im Jahr 2015 zu einer deutlichen Zunahme von Migrationsströmen nach Europa. Im Herbst 2015 hatte Deutschland einen sprunghaften Anstieg von Flüchtlingszahlen zu bewältigen: Nahezu eine Million geflohenen Menschen musste innerhalb kürzester Zeit registriert, untergebracht und versorgt werden. Der öffentliche Dienst war dabei auf unterschiedliche Weise und auf allen Ebenen gefordert. Bereits im Frühjahr 2015 hatte der dbb angemahnt, dass eine bessere koordinierte europäische Zusammenarbeit in der Asyl- und Einwanderungspolitik unverzichtbar sei, um humanitäre Katastrophen zu verhindern. Darüber hinaus sah der dbb mit Sorge die zunehmende Belastung der Behörden in Deutschland, die häufig bis an die Grenze ihrer Belastbarkeit tätig waren. Die Belastungen zeigten, so die Bundesleitung, was es heißt, wenn der öffentliche Dienst über viele Jahre hinweg personell „auf Kante genäht“ wurde. „Personelle und materielle Ressourcen müssen den neuen Realitäten angepasst werden. Die Personal- und Mittelausstattung der zuständigen Behörden ist angesichts der

hohen Flüchtlingszahlen nicht ausreichend. Das gilt nicht nur für das Bundesamt für Migration und Flüchtlinge, sondern auch für kommunale Dienste, Schulen oder die Polizei, die die Sicherheit der Schutzsuchenden Menschen gewährleisten muss“, so der Bundesvorsitzende Klaus Dauderstädt. Diese Entwicklung war auch Gegenstand des Jahresgesprächs der Bundesleitung mit Vertretern des Innenausschusses des Deutschen Bundestages und bei den von der Bundesregierung ab September 2015 regelmäßig einberufenen Flüchtlingsgipfeln.

Der dbb Bundesvorsitzende berichtete dort von der hohen Motivation und bis an die Grenze gehender Einsatzbereitschaft in den betroffenen Verwaltungen. Zugleich erneuerte der dbb seine Forderung nach einer verbesserten Personalausstattung und verstärkten Bemühungen, zeitnah beruflichen Nachwuchs zu gewinnen, ohne Qualitätseinbußen zu riskieren.

Der dbb Bundesvorstand verabschiedete in seiner Sitzung am 15. September 2015 eine Resolution **„Menschen in Not – eine Herausforderung für Deutschland und Europa“**, in der unter anderem eine zusätzliche Unterstützung für die Länder und Kommunen gefordert wird, damit diese ihre Aufgaben erfüllen können:

*„(...) Die Flüchtlingsströme sind eine große Herausforderung für Europa, die nur gemeinsam gemeistert werden kann. (...) Die Flüchtlingskrise darf nicht zu Verwerfungen in der europäischen Zusammenarbeit führen. Oberstes Ziel muss es daher sein, für Flüchtlinge europaweit eine menschenwürdige Unterkunft und Versorgung zu garantieren. Die EU-Mitgliedstaaten müssen ihrer Verantwortung gerecht werden und sich auf eine gemeinsame zukunftsfähige Asyl- und Einwanderungspolitik verständigen, denn auch in Zukunft werden Menschen aus aller Welt den Weg nach Europa suchen. Die Entwicklung in Deutschland trifft Bund, Länder und Kommunen. Zusätzliche Unterstützung benötigen die Länder und vor allem die Kommunen, damit sie ihre Aufgaben erfüllen können. Das gilt kurzfristig für die Registrierung und Unterbringung, langfristig für die Integration Asylberechtigter. Die Politik muss Verfahrensabläufe vereinfachen und tradierte Standards überprüfen. Der dbb wird sich dabei mit dem Sachverstand aller seiner Mitglieder einbringen und fordert die Politik auf, dazu mit ihm in einen Dialog einzutreten. Angesichts des Personalbedarfs sind Qualifikationswege zu flexibilisieren. Wie bei vergangenen großen Herausforderungen auch zeigt der öffentliche Dienst seine Leistungsfähigkeit. Auf allen staatlichen Ebenen – in der Landes- und Bundesverwaltung, vor allem beim Bundesamt für Migration und Flüchtlinge, in den Städten und Gemeinden, bei der Polizei, in Kindergärten und Schulen, in Gesundheitsämtern, in der Sozialen Arbeit, in Jobcentern und in der Sozialversicherung – setzen sich die Kolleginnen und Kollegen angesichts der täglich steigenden Flüchtlingszahlen bis an die Grenze ihrer Belastbarkeit ein und leisten eine großartige und hoch motivierte Arbeit. Sie dürfen dabei nicht allein gelassen werden.*

*Zugleich wird angesichts dieser Herausforderung deutlich, wie sich der seit Jahren herbeigeführte Personalmangel jetzt auswirkt. Die Politik muss Prioritäten setzen und für eine aufgabengerechte Personalausstattung sorgen. Art und Umfang des für die Flüchtlinge benötigten Personals dürfen nicht allein an deren Zahl bemessen werden. Denn je nach Herkunft oder bedingt durch psychische oder posttraumatische Belastung kann der Betreuungsaufwand stark variieren. Erste Entscheidungen zur Personalverstärkung sind zu begrüßen, kommen aber zu spät und lassen ein dringend erforderliches und dauerhaft tragfähiges Gesamtkonzept vermissen. (...)*

*Die Hilfsbereitschaft der Bürger in Deutschland ist ein ermutigendes Zeichen gegenüber den Berichten über brennende Flüchtlingsunterkünfte. Hass und Gewalt sind einer freiheitlichen Gesellschaft nicht würdig! Überforderung und Konzeptlosigkeit gefährden aber jede Willkommenskultur, für die der dbb steht. Der dbb tritt ein für Toleranz und Achtung der Menschenwürde eines jeden, der in unser Land kommt und vorübergehend oder auf Dauer unserer Hilfe und unseres Schutzes bedarf. Die zu erwartenden Kosten können deutlich begrenzt werden, wenn Entscheidungen zeitnah vollzogen und Informationen zwischen den beteiligten Institutionen ausgetauscht werden. Die Finanzierungsdiskussion muss auch eine Neugestaltung der Finanzbeziehungen zwischen Bund, Ländern und Gemeinden einbeziehen. Der dbb dankt allen Kolleginnen und Kollegen für ihren vorbildlichen Einsatz und zollt ihnen dafür die verdiente Anerkennung.“*



## Ist der gesellschaftliche Konsens in Gefahr?



Noch vor einigen Jahren galt die ungeschriebene Regel: Beschäftigte im öffentlichen Dienst wurden respektiert, Kräfte von Feuerwehr, Rettungsdiensten und Polizei in ihrer Arbeit unterstützt. Natürlich gab es schon immer – auch im öffentlichen Dienst – sexuelle Belästigung und Mobbing. Insbesondere die dbb bundesfrauenvertretung ist hier seit Langem für Aufklärung und Prävention eingetreten.

Aber nun erreichen uns Berichte von Kollegen und Kolleginnen, die körperliche und seelische Gewalterfahrungen in ihrem Arbeitsalltag schildern, die durch die Menschen verursacht werden, die eigentlich auf die Leistungen des öffentlichen Dienstes angewiesen sind. Beleidigungen und körperliche Angriffe erleben nicht mehr nur Einsatzkräfte bei der Polizei oder den Feuerwehren. Auch Klassenzimmer, Rathäuser, Jobcenter und viele andere Stellen der öffentlichen Verwaltung sind mittlerweile zum Tatort geworden. Opfer sind nicht nur die betroffenen Kollegen und Kolleginnen, sondern Opfer ist auch unser Gemeinwesen.

Der dbb hat das Thema auf die politische Agenda gesetzt und einiges erreicht. Eine große Veranstaltung mit dem Bundesministerium des Innern im Frühjahr 2016 hat das Thema Gewalt gegen Beschäftigte im öffentlichen Dienst in den Fokus genommen. Die dbb jugend nahm sich des Themas an und bekam in Nordrhein-Westfalen sogar einen Preis für ihre Kampagne. In der Folge hat die Bundesregierung den strafrechtlichen Schutz der Staatsbediensteten zu verbessern versucht. Das ist mit Blick auf Einsatz- und Rettungskräfte gelungen. Dort wurde erst der Strafrahmen erweitert und dann der strafrechtliche Schutz, der vorher nur bei Eingriffshandlungen bestand, auf alle Dienstgeschäfte ausgedehnt. Wir wollen, dass alle öffentlich Beschäftigten von dem Gesetz erfasst werden. Problematisch ist auch, dass außer bei den Eingriffskräften keinerlei Datenbasis zur Verfügung steht. In einigen Verwaltungen werden Betroffene sogar dazu angehalten, die Gewalthandlungen nicht anzuzeigen. Dies ist nicht zu tolerieren! Für die Bundesbeamtinnen und -beamten haben wir immerhin erreicht, dass der Dienstherr zivilrechtliche Ansprüche seiner Beschäftigten begleicht und sich dann das Geld bei den Verursachenden zurückholt. Zudem ermöglichen viele Bundesländer ihren Beschäftigten, die Ansprüche im sogenannten Adhäsionsverfahren einfacher geltend zu machen.

Leider findet das Thema Prävention noch immer zu wenig Beachtung, hier machen unsere Personalvertretungen Druck, die die Themen wie sichere Dienstwagen, Einrichtung von Dienstzimmern mit Publikumsverkehr und Trainings für die Kollegen und Kolleginnen vorantreiben.

Aber woher kommt die wachsende Gewaltbereitschaft? Was läuft in unserer Gesellschaft schief, dass einige Bürger und Bürgerinnen glauben, die Repräsentanten des Gemeinwesens anpöbeln zu dürfen? Und warum sinkt die Hemmschwelle zwischen Pöbeleien und körperlichen Attacken?

Eine Ursache liefern die sozialen Medien. Die Anonymität des Netzes verleitet viele zu Hasstiraden und den sogenannten „shitstorms“. Oft wird dann die Sprache vom Netz in den alltäglichen Umgang übernommen. Wenn zugleich Populisten im In- und Ausland salonfähig werden, die oftmals den Staat und andere gesellschaftliche Institutionen infrage stellen oder gar in den Dreck ziehen, dann haben Menschen zusehends das Gefühl, es sei in Ordnung, Staatsdiener anzugreifen. Aber das ist es nicht!

Unser Gemeinwesen kann nur funktionieren, wenn es auch in Zukunft Menschen gibt, die bereit sind, für die Gesellschaft zu arbeiten. Dafür haben sie ein Recht auf Schutz vor Gewalt.

Kirsten Lüthmann

Eine Befragung des dbb bei den Mitglieds-gewerkschaften, die besonders mit der Aufgabe der Bewältigung der Flüchtlingssituation befasst waren, ergab, dass deutlich mehr Personal bei der Bundespolizei, beim Bundesamt für Migration und Flüchtlinge, bei Amtsärzten, bei den Verwaltungsgerichten und in den Schulen erforderlich sei. Der dbb sah sich in seiner seit Langem ausgesprochenen Warnung bestätigt, dass Deutschland aufgrund von Personal-mangel nicht für solche Herausforderungen gerüstet sei und machte deutlich, dass auch kurzfristige Stellenzuwächse das massive Defizit – schätzungsweise mehr als 170.000 Beschäftigte – nicht von heute auf morgen beheben können. Der dbb forderte die Bundesregierung zudem auf, Maßnahmen zu ergreifen, die der erhöhten dienstlichen Belastung Rechnung tragen. Die Bundesregierung reagierte und erhöhte die Stellen in den von der Flüchtlingssituation betroffenen Bereichen der Bundesverwaltung in einem umfänglichen Ausmaß. Darüber hinaus wurde das im November 2015 verabschiedete Siebte Besoldungsänderungsgesetz um eine Reihe von Maßnahmen ergänzt, die der aktuellen Situation Rechnung tragen sollten und die dazu dienen, die daraus resultierende hohe dienstliche Belastung der Kolleginnen und Kollegen auch finanziell anzuerkennen. Das Gesetz sah unter anderem die Erhöhung der Zulage für Dienst zu ungünstigen Zeiten, einen Zuschlag für Beamtinnen und Beamte, die kurz vor ihrer Pensionierung ihr Dienstverhältnis verlängern, und die Aufhebung der versorgungsrechtlichen

Hinzuverdienstgrenzen für Pensionäre, die bis Ende 2018 beim Bundesamt für Migration und Flüchtlinge beschäftigt sind, vor.

## Ausblick und Erwartungen

Dass die Gesellschaft in Deutschland einen handlungsfähigen Staat befürwortet, war zuletzt im Jahr 2016 das Ergebnis der jährlich stattfindenden Bürgerbefragung, die der dbb seit zehn Jahren durchführt. Ziel ist, das Bild des öffentlichen Dienstes und seiner Leistungen regelmäßig durch die Bevölkerung bewerten zu lassen. Im Laufe der Jahre war dabei festzustellen, dass die Bürgerinnen und Bürger in Deutschland einen verlässlichen Staat wollen und auch davon überzeugt sind, dass die Ausgaben für den öffentlichen Dienst angemessen sind: Waren 2007 noch 37 Prozent der Befragten dieser Auffassung, so hatte sich 2016 dieser Wert mit 64 Prozent nahezu verdoppelt. Die regelmäßigen Bürgerbefragungen haben das positive Image des öffentlichen Dienstes und der Beamtenschaft bestätigt. „Vor allem beim Beamtenimage gibt es eine nachhaltige Verbesserung. Positive Attribute, wie ‚verantwortungsbewusst‘ oder ‚zuverlässig‘ werden den Beamtinnen und Beamten von Jahr zu Jahr öfter zugeschrieben“, berichtete der dbb Bundesvorsitzende Klaus Dauderstädt anlässlich der Bürgerbefragung im Jahr 2016.



Vorstellung der dbb Bürgerbefragung Öffentlicher Dienst 2016 in Berlin

## Welche Fragestellungen und Herausforderungen werden den dbb künftig beschäftigen?

Ein **leistungsfähiger öffentlicher Dienst** ist Voraussetzung für eine verlässliche öffentliche Infrastruktur und öffentliche Daseinsvorsorge sowie gleiche Lebens-, Rechts- und Wirtschaftsbedingungen in Deutschland. Es setzt ausreichend qualifiziertes Personal voraus. Der öffentliche Dienst in Bund, Ländern und Gemeinden muss dazu attraktive und wettbewerbsfähige Beschäftigungsbedingungen bieten, um in der Konkurrenz mit der Wirtschaft um qualifizierten Nachwuchs bestehen zu können. In den vergangenen Jahren sind gerade in Bezug auf Flexibilität und Familienfreundlichkeit viele Fortschritte erreicht worden. Das alleine reicht aber nicht. Der dbb wird sich deshalb auch in Zukunft aktiv in die Demographiepolitik in Bund, Ländern und Kommunen einbringen müssen.

Das sich nach der **Föderalismusreform** entwickelnde Auseinanderdriften der beamtenrechtlichen Verhältnisse und der damit verbundene Wettbewerb der Dienstherren um qualifizierten Nachwuchs gefährden die gleichwertige Erfüllung öffentlicher Aufgaben. Der dbb hat auf diese Risiken stets hingewiesen. Schnelle Lösungen sind nicht in Sicht. Wichtig ist aber, die föderalen Zuständigkeiten verantwortungsvoll zu gestalten.

Das **Berufsbeamtentum** ist die tragende Säule des öffentlichen Dienstes. Das besondere öffentlich-rechtliche Dienst- und Treueverhältnis ist Grundlage für unsere funktionierende, verlässliche und unabhängige öffentliche Verwaltung. In dem durch die Grundsätze des Art. 33 Abs. 5 GG vorgegebenen Rahmen muss das Dienstrecht weiterentwickelt werden. Das Streikverbot steht für alle Beamtinnen und Beamten nicht zur Disposition, unabhängig von ihrem Aufgabenbereich. Der dbb tritt für einen einheitlichen, ungeteilten Beamtenstatus ein: Eine Trennung in Dienstverhältnisse mit unterschiedlichen Gestaltungsrechten je nach Aufgabe lehnt der dbb ab.

Die **besonderen Sicherungssysteme** zukunftsfähig zu gestalten, wird eine Daueraufgabe bleiben. Insbesondere die Alterssicherungssysteme sind dauerhaft finanzierbar und leistungsfähig zu gestalten und in ihren jeweiligen Besonderheiten weiterzuentwickeln. Es wird weiterhin darum gehen, eine Einbeziehung von Beamtinnen und Beamten in die gesetzliche Rentenversicherung zu verhindern. Vielmehr muss die grundgesetzlich geschützte Beamtenversorgung erhalten bleiben. Eine „Zusammenführung“ der Systeme ist weder ein Beitrag zur nachhaltigen Sicherung des Rentensystems, noch ist ein solcher Plan bei realistischer Betrachtung finanzierbar.



Gleiches gilt für das gegliederte Gesundheitssystem – darunter die beamtenrechtliche Beihilfe. Sie garantiert ein hohes Schutz- und Leistungsniveau. In der gesetzlichen Krankversicherung erfordern demografischer Wandel und medizinischer Fortschritt eine zukunftsgerichtete Finanzierung – paritätisch durch Arbeitgeber und Arbeitnehmer. Dies darf nicht gefährdet werden.

Im Bund hat die Bundesregierung trotz nachdrücklicher Initiativen und konkreter Umsetzungsvorschläge zwar eine Flexibilisierung der **Arbeitszeitgestaltung** unterstützt, sich einer Angleichung der Arbeitszeit der Bundesbeamtinnen und Bundesbeamten auf das Niveau der Tarifbeschäftigten (39 Std./Woche) aber strikt verweigert. Es wird auch in den nächsten Jahren darum gehen, eine Angleichung der Wochenarbeitszeit anzustreben, da es insoweit keinen sachlichen Grund für die unterschiedliche Behandlung gibt.

Die **Digitalisierung** wird auch die Arbeitswelt des öffentlichen Dienstes nachhaltig verändern. Umso wichtiger ist es, die Beschäftigten frühzeitig und verlässlich einzubinden. Notwendig sind dazu erweiterte Mitbestimmungsmöglichkeiten, ein zeitgemäßer Ausbau der Beteiligungsrechte und die Verhinderung von Mitbestimmungslücken bei Umstrukturierungen

und ressortübergreifenden Maßnahmen. Eine partnerschaftliche Interessenvertretung erfordert zudem verbesserte Arbeitsmöglichkeiten und Informationsrechte der Personalvertretungen.

Die besonderen Herausforderungen für die Zukunft lassen sich mit den Stichworten digital, mobil, agil und divers beschreiben. Der dbb tritt für eine Verwaltung ein, die sich dadurch auszeichnet, dass

- Beschäftigte bei Veränderungsprozessen umfangreich eingebunden,
- Beschäftigungsbedingungen lebensphasengerecht ausgestaltet, Frauen stärker in führenden Positionen vertreten und
- die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben und Diversity Management weiter ausgebaut werden.

# Veranstaltungen

## dbb forum ÖFFENTLICHER DIENST

Am 25. Mai 2016 startete der dbb eine neue Veranstaltungsreihe, das „dbb forum ÖFFENTLICHER DIENST“, bei dem jährlich aktuelle Themen des öffentlichen Dienstes im Rahmen eines fachlichen Symposiums erörtert werden sollen. Die erste Veranstaltung widmete sich dem Thema „Wettbewerbsföderalismus im Beamtenrecht“. Unter dem Motto „Zehn Jahre Föderalismusreform“ verdeutlichte der dbb durch seinen stellvertretenden Bundesvorsitzenden und Fachvorstand Beamtenpolitik, Hans-Ulrich Benra, die Bedeutung des Themas für den dbb. Der frühere Bundesminister Franz Müntefering und die saarländische Ministerpräsidentin Annegret Kramp-Karrenbauer stellten ihre Pro- und Kontrapositionen in Impulsvorträgen und Streitgesprächen deutlich dar. Müntefering erläuterte, dass die Föderalismuskommission in politisch turbulenten Zeiten gearbeitet habe und die großen Bundesländer eine eigene Gesetzgebungskompetenz für das Dienstrecht angestrebt hätten. Aus heutiger Sicht sei bedauerlich, dass mit den Föderalismusreformen die Gemeinschaftsaufgaben weggefallen seien. Außerdem würden die „Binnenwanderungen“ aus finanziell schlechter gestellten in wirtschaftlich stärkere Bundesländer dazu führen, dass die vom Grundgesetz postulierte Gleichwertigkeit der Lebensverhältnisse in ganz Deutschland nicht mehr gewährleistet sei. Kramp-Karrenbauer hob hervor, dass das Saarland versucht habe, mit den neuen Zuständigkeiten verantwortungsvoll umzugehen. Im Laufbahnrecht bewege „man sich in einem guten Rahmen“, schwieriger sei die Besoldung. Trotz der Finanznöte würde das Saarland jedoch nicht an einen Ausstieg aus der TdL denken. Kramp-Karrenbauer sprach sich für eine Neuregelung der Bund-Länder-Finanzbeziehungen aus, damit Haushaltsnotländer eine andere finanzielle Ausstattung bekämen, um ihre föderalen Aufgaben erfüllen zu können. Um einen Ausgleich zwischen Kritikern und Befürwortern der Föderalismusreform bemühte sich Paul-Johannes Fietz, Abteilungsleiter öffentlicher Dienst im Bundesministerium des Innern. Es sei zwar richtig, dass die Föderalismusreform die Differenzen bei Einkommen, Verbeamtungspraxis und Dienstrecht zwischen den Ländern vergrößert habe, den Blick für die Verantwortung für das „politische Ganze“ habe die Reform aber nicht „zerlegt“. In sich anschließenden Fachforen wurde zum einen über die Entwicklung in der Besoldung und Versorgung und zum anderen über unterschiedliche Laufbahnmodelle im Bund und in den Ländern diskutiert.

Das zweite dbb forum ÖFFENTLICHER DIENST befasste sich am 4. Mai 2017 mit der „Gesundheitsfürsorge der Beamten – Herausforderungen heute, Perspektiven morgen“.



Annegret Kramp-Karrenbauer auf dem ersten dbb forum ÖFFENTLICHER DIENST im Mai 2016

## Forum Personalvertretungsrecht

Das nicht nur dbb-intern, sondern in Fachkreisen allgemein längst als Traditionsveranstaltung geltende „Forum Personalvertretungsrecht“ fand im Berichtszeitraum dreimal statt. Mit diesem Forum bietet der dbb allen mit dem Personalvertretungsrecht Beschäftigten eine Plattform zum Austausch von Erfahrungen, Informationen und zur Diskussion von Lösungsansätzen für aktuelle Probleme der Personalratsarbeit. Die stets hochkarätig besetzte Referentenbank mit Vertretern aus Bundes-, Landes- und Kommunalverwaltung, Rechtsprechung und Lehre sowie der Personalvertretungen verschiedenster Stufen und der Mitgliedsgewerkschaften des dbb spiegelt das Personalvertretungsrecht in seiner Vielfalt wider und ist Garant für eine angeregte, stets auch kritische Auseinandersetzung mit aktuellen Problemen. Daher schätzen nicht nur die Personalratsmitglieder aller Ebenen aus den dbb Mitgliedsgewerkschaften, sondern gleichermaßen Personalvertretungsrechtler aus Verwaltung, Wissenschaft und Rechtsprechung das Angebot des dbb als Quelle aktueller fachspezifischer Informationen ebenso wie als Gelegenheit, im Gespräch Einsicht in die in der Praxis bestehenden Probleme und Verständnis für andere Standpunkte zu erhalten. Dafür sprechen auch die konstant hohen Teilnehmerzahlen von zuletzt 250 Interessierten. Zwar nicht laut Programm, wohl aber nach Sinn und Zweck der Veranstaltung ist das im Anschluss an den Vortrags- und Diskussionsteil des ersten Veranstaltungstages gemachte Angebot, sich zwanglos „bei Bier und Brezeln“ auszutauschen, ein wesentliches und prägendes Element des Forums. Das 9. Forum Personalvertretungsrecht fand am 13. und 14. Mai 2013 zum Thema „Demografische Entwicklung in Deutschland – Gestaltungsmöglichkeiten der Personalvertretung“ statt. Thematisch befasste sich die Veranstaltung mit den durch die demografische Entwicklung auch im öffentlichen Dienst entstehenden vielfältigen Problemen und den Gestaltungsmöglichkeiten der Personalvertretungen. Neben einer allgemeinen Einführung in die Demografieproblematik wurden vor allem Handlungsfelder und Möglichkeiten aufgezeigt, wie Personalvertretungen mit dafür sorgen können, dass Gesundheit, Leistungsfähigkeit und Motivation der Beschäftigten jeden Alters gefördert werden. Darüber hinaus sollen Wege diskutiert werden, um auch für die Zukunft eine motivierte und sachkundige Interessenvertretung der Beschäftigten sicherzustellen. Denn die Personalvertretungen sind selbst unmittelbar Betroffene; auch in diesen Gremien steigt der Altersdurchschnitt.



BMI-Staatssekretärin Cornelia Rogall-Grothe zu Gast beim 9. Forum Personalvertretungsrecht 2013

Das am 18. und 19. Mai 2015 durchgeführte 10. Forum Personalvertretungsrecht griff thematisch den im Koalitionsvertrag von CDU/CSU und SPD verwendeten Begriff der „Partnerschaftlichen Personalvertretungen“ auf. Unter diesem Aspekt wurden die unterschiedlichen Partnerschaften der personalvertretungsrechtlichen Akteure zum Thema. Dabei ging es um eine Beleuchtung der Dreiecksbeziehung zwischen Dienststelle, Personalvertretung und Gewerkschaften. Auch der partnerschaftliche Umgang im Personalratsgremium selbst wurde dargestellt. Nachgegangen wurde zudem den Ursachen der Tendenz zur Individualisierung der Beschäftigten. Zugleich wurde mit speziellen wahlrechtlichen Themen der Startschuss für die Vorbereitung der Personalratswahlen 2016 auf Bundesebene und in mehreren Bundesländern gegeben. Tipps für die Partnersuche, sprich Gewinnung geeigneter Kandidatinnen und Kandidaten, sollten zur Erschließung eines ausreichend großen Kandidatenreservoirs beitragen. Ob Gewerkschaften oder unabhängige Kandidaten als Partner vorgehen oder der Wahlkampf zum „Rosenkrieg“ gerät, wurde ebenso thematisiert wie die aktuelle Rechtsprechung zu „beliebten“ Fehlern im Wahlverfahren.

Motto der 11. Ausgabe des Forums Personalvertretungsrechts, das am 3. und 4. April 2017 stattfand, war „Personalrat 4.0 – arbeiten und gestalten in Zeiten der Digitalisierung“. Inhaltlich wurde den Fragestellungen nachgegangen: Was bedeutet Personalrat 4.0? Wie gestaltet sich Personalratsarbeit mit den neuen Informations- und Kommunikationsmedien? Was bedeutet „entgrenzte“ Arbeit für das Kollektivorgan Personalrat und für seine Beziehungen zur Dienststellenleitung und zu den Beschäftigten? Wird künftig tatsächlich alles anders – vom Aufgabenzuschnitt bis zum Arbeitsablauf?

## Forum Behindertenpolitik

Die Verwirklichung der Teilhabe von Menschen mit Behinderung sowohl am gesellschaftlichen Leben als auch auf dem Arbeitsmarkt ist unumstritten und zu Recht ein übergeordnetes Ziel aller politischen Akteure. Der Blick auf die damit verbundenen Herausforderungen sollte weit über ein bloßes „Ja“ oder „Nein“ hinausgehen. Bereits der Gewerkschaftstag 2012 hatte in seinem Leittrag Bildung beschlossen, dass „die Umsetzung der UN-Behindertenkonvention eine gesamtgesellschaftliche Aufgabe“ ist, die nicht allein von Bildungstätten bewältigt werden könne. Mit seinem 2. Forum Behindertenpolitik, das am 23. und 24. April 2013 im dbb forum stattfand, hat der dbb auf die besonderen Herausforderungen in der Behindertenpolitik aufmerksam gemacht. Der Bundesvorsitzende betonte bei seiner Eröffnung,

dass die Integration von Menschen mit Behinderungen auf dem Arbeitsmarkt nicht nur aufgrund des drohenden Fachkräftemangels forciert werden dürfe. „Vielmehr muss Teilhabe am Arbeitsmarkt zum Selbstverständnis einer inklusiven Gesellschaft gehören“, betonte der dbb Bundesvorsitzende Klaus Dauderstädt. Im Fokus des Forums standen der Fortschritt bei der Umsetzung von Inklusion in der Schule und am Arbeitsmarkt sowie die Realisierung der Ziele der UN-Behindertenrechtskonvention. Darüber hinaus wurden behindertenrechtliche Fragestellungen in der Rechtsprechung sowie Chancen und Probleme in der praktischen Arbeit von Personalräten und Schwerbehindertenvertretungen thematisiert.

Das 3. Forum Behindertenpolitik, das am 28. und 29. April 2015 stattfand, stand unter dem Motto „Teilhabe in der Kommune – Nichts liegt näher?!“. Ein Bundesteilhabegesetz sei überfällig, mahnte der Bundesvorsitzende zu Beginn des Forums an und forderte die Bundesregierung auf, dieses im Koalitionsvertrag formulierte Vorhaben zügig umzusetzen. Die Beauftragte der Bundesregierung für die Belange behinderter Menschen, Verena Bentele, maß dem geplanten Bundesteilhabegesetz eine entscheidende Bedeutung zu, wo-

bei es Ziel sein müsse, von der Fürsorge hin zu einem selbstbestimmten Leben zu kommen. Das Recht auf unabhängige und ganzheitliche Beratung und deutlich verbesserte und strukturierte Zusammenarbeit der verschiedenen Leistungsträger würden zu den zu regelnden Neuerungen gehören. Mit dem 3. Forum Behindertenpolitik wurden insbesondere die kommunalen Aspekte von Behindertenpolitik in den Fokus genommen. Dr. Gerd Landsberg, Geschäftsführendes Präsidialmitglied des Deutschen Städte- und Gemeindebundes, hob hervor, dass das Tabuthema Behinderung in unserer Gesellschaft offen angesprochen werden müsse. Da Behinderung jeden treffen könne, müsse dies auch entsprechend abgesichert sein, etwa als Bestandteil der Pflegeversicherung. In einer Podiumsrunde mit Sozialpolitikern der Bundestagsfraktionen und dem stellvertretenden dbb Bundesvorsitzenden Ulrich Silberbach wurde über die Notwendigkeit der Verabschiedung eines Bundesteilhabegesetzes und über die Rechte der Schwerbehindertenvertretungen diskutiert. Silberbach betonte, dass es ohne die finanzielle Unterstützung der Kommunen für diese nicht möglich sei, ihre vorrangigen Aufgaben bei der Eingliederung behinderter Menschen angemessen zu erfüllen.



Ulrich Silberbach bei der Podiumsdiskussion auf dem Forum Behindertenpolitik 2015

## dbb Fachtagung Altschulden und Schuldenbremse

Im Rahmen der Föderalismusreform II wurde die Schuldenbremse mit umfangreichen Detailregelungen im Bund und in den Ländern eingeführt. Nach Artikel 143d Abs. 1 GG war die erstmalige Anwendung der Neuregelungen für das Haushaltsjahr 2011, die Einhaltung der Vorgabe des ausgeglichenen Haushalts für den Bund, ab dem Jahr 2016 zwingend und für die Länder ab 2020 vorgesehen. Der dbb erkannte im Kontext der Diskussion um die Föderalismusreform II an, dass zukünftige Generationen nicht übermäßig belastet werden dürfen. Der dbb hat jedoch von Anfang an die engen Grenzen der Schuldenbremse insbesondere im Hinblick auf die Länder für nicht zielführend gehalten. Ohne weitere Maßnahmen seien notwendige Zukunftsinvestitionen in Bildung, Infrastruktur und Aufgaben gefährdet, die für das Funktionieren des Staates unerlässlich sind. Mit seiner Fachtagung zu Altschulden und Schuldenbremse am 8. Juni 2015 leistete der dbb einen Beitrag zur politischen Diskussion zur Finanzierung der öffentlichen Haushalte in Deutschland. Der Schuldenberg bedrohe „kommende Generationen als vererbte Hypothek“, kritisierte der dbb Bundesvorsitzende zum Auftakt der Fachtagung. „Wir haben in diesem Zusammenhang Sorgen vor dem Verlust staatlicher Handlungsfähigkeit und Souveränität“, so Dauderstädt. Er lud die Vertreter von Bund, Ländern und Gemeinden ein, unter dem Motto „Zwischen Altschulden und Schuldenbremse – was hält Deutschland noch aus?“ ins Gespräch zu kommen. Dem dbb war es ein Anliegen, bei aller Zustimmung zur Begrenzung staatlicher Schulden davor zu warnen, den Haushaltsgesetzgebern in Bund und Ländern keinen Gestaltungsspielraum mehr zu belassen. Es müsse auch für die Zukunft klar sein, dass notwendige Investitionen in Infrastruktur, Sicherheit, Bildung, aber auch in einen funktionsfähigen öffentlichen Dienst gewährleistet werden können. Dies zu berücksichtigen sei auch im Hinblick auf das in Aussicht gestellte Konzept von Bund und Ländern für die Neuordnung der Finanzbeziehungen wichtig, da der geltende Finanzausgleich Ende 2019 auslaufe. Als Vertreter eines hoch verschuldeten Bundeslandes hatte der dbb den saarländischen Finanzminister Stephan Toscani eingeladen, der deutlich machte, dass die Schuldenbremse erforderlich sei, jedoch alle Länder objektiv in der Lage sein müssten, das Ziel zu erreichen, ohne das Gebot der Gleichwertigkeit der Lebensverhältnisse zu verletzen. Für die Bundesebene machte der Staatssekretär im Bundesministerium der Finanzen, Werner Gatzert, deutlich, dass in guten Zeiten keine Schulden aufgenommen werden dürften, in schlechteren jedoch sehr wohl. Dann müsse aber ein Tilgungsplan vorgelegt werden, der den Abbau der Schulden in angemessener Zeit vorsehe. Zudem betonte er, dass gewonnene Spielräume, etwa durch Steuermehreinnahmen, unter anderem dafür genutzt wurden und werden sollten, größere Investitionsprogramme auf den Weg zu bringen. Im Rahmen einer Podiumsdiskussion zum Thema „Pro und Contra Schuldenbremse“ verdeutlichte der stellvertretende dbb Bundesvorsitzende Thomas Eigenthaler, dass allzu oft der öffentliche Dienst das Ziel sei, wenn es um Sparmaßnahmen gehe. Dies sei angesichts der Alterspyramide in der Gesellschaft und insbesondere hinsichtlich der Altersverteilung im öffentlichen Dienst unverantwortlich. Einig waren sich alle Vertreter von Bund, Ländern und dbb, dass die Frage, was der Staat künftig leisten müsse und könne, neu gestellt und beantwortet werden müsse.



Der saarländische Finanzminister Stephan Toscani zu Gast bei der dbb Fachtagung zum Thema Altschulden



dbb Vize Thomas Eigenthaler in der Diskussionsrunde zu Altschulden und Schuldenbremse

## Ohne Moos nichts los



Das Finanzierungssystem der Bundesrepublik ist vielschichtig und kompliziert. Es handelt sich um ein Geflecht von Regelungen im Grundgesetz, in den Landesverfassungen und in einfachen Gesetzen. Obwohl dieses Finanzierungssystem auch den öffentlichen Dienst in besonderem Maße betrifft, ist es für viele doch ein Buch mit sieben Siegeln. Vielen Beschäftigten erscheint es als intransparent, als etwas nur für Fachleute. Ich werbe dafür, diesem Thema mehr Aufmerksamkeit zu widmen und nicht nur Insidern zu überlassen. Ohne Moos ist bekanntlich nichts los! Aber auch die Kritik der Arbeitgeber an unseren Forderungen kann schnell entkräftet werden, wenn man sich in Finanzfragen auskennt.

Grundpfeiler der Staatsfinanzierung ist ein gerechtes Steuerrecht und ein gerechter Steuervollzug. An beidem hapert es gewaltig. Das Steuerrecht ist zu kompliziert und lässt zu viele Schlupflöcher für Hochverdiener und große Unternehmen zu. Steuerflucht über die Grenze kostet uns Milliarden. Dem kann der abhängig Beschäftigte nur mit großen Augen zuschauen. Wegen des progressiven Steuertarifs gelten immer mehr mittlere Verdiener als Hochverdiener und zahlen den Spitzensteuersatz. Und Alleinstehende mit Kindern sind die Verlierer im Steuersystem. Das darf uns nicht kalt lassen.

Auch der Immobilienerwerb zur Altersvorsorge wird durch eine viel zu hohe Grunderwerbsteuer belastet. Wie eine faktische Vermögensteuer wirkt dagegen die Nullzinspolitik der EZB bei einer inflationären Geldentwertung. Diese „kalte“ Vermögensteuer trifft besonders die normalen Sparer, während hohe Vermögen in Anlagen mit höherer Rendite abwandern und der Staat bei diesen auf eine „echte“ Vermögensteuer verzichtet. Und oft genug schaut die Politik zu, wie sich viele in die Büsche schlagen, wenn es ums Steuerzahlen geht. Rund 50 Milliarden Euro fehlen durch Steuerhinterziehung – jedes Jahr! Das ist das Gegenteil von gerecht. Dem Staat muss an dieser Stelle Fahrlässigkeit bescheinigt werden, weil er durch Abbau der Stellen in den Finanzämtern seine Untätigkeit unter Beweis stellt. Überall sind strukturelle Vollzugsdefizite auszumachen, denen überlastete Beschäftigte in den Finanzbehörden nur noch hinterher schauen. Das Geld, das auf diese Weise zur Finanzierung staatlicher Aufgaben fehlt, holt man sich beim öffentlichen Dienst zurück, indem man bei der Bezahlung knausert, die Beihilfe reduziert, Stellen abbaut und bei dringend notwendigen Investitionen in EDV und Gebäude spart. So wird der öffentliche Dienst für die Unehrlichkeit anderer in Haftung genommen.

Mit der Neuregelung des Finanzausgleichs, dem alle Bundesländer zustimmten, ergibt sich eine gewisse Entspannung in den Länderhaushalten. Die Länder gleichen nicht mehr untereinander aus, sodass die unselige „Geber-Nehmer“-Diskussion ein Ende findet. Es findet künftig nur eine Verteilung innerhalb der Umsatzsteuer statt, und der Bund schießt ab dem Jahr 2020 rund zehn Milliarden Euro zusätzlich in das Verteilsystem ein, Tendenz steigend. Auf diese Weise werden alle Bundesländer entlastet, sowohl die heutigen Geber wie auch die Nehmer. Es besteht die Hoffnung, dass der öffentliche Dienst in den Ländern trotz Schuldenbremse von der besseren Finanzlage profitieren wird. Dies gilt umso mehr, als die Steuereinnahmen in den nächsten Jahren stark ansteigen werden.

Thomas Eigenthaler

# Modernisierungsprojekte

## Digitale Verwaltung 2020 – IT-Gipfelprozess der Bundesregierung

Mit dem Regierungsprogramm „Digitale Verwaltung 2020“ hat die Bundesregierung die Rahmenbedingungen für die Digitalisierung der Bundesverwaltung festgelegt. Dabei geht es unter anderem um die bis 2020 für die gesamte Bundesverwaltung geplante Einführung der E-Akte, die Einführung von E-Rechnung oder E-Beschaffung. Die Einführung der E-Akte ist nicht in erster Linie nur als eine schlichte Umsetzung der „papierernen Aktenführung“ in eine digitale Form zu verstehen. Vielmehr geht es hier um eine grundlegende Umstellung der Arbeitsabläufe, die Einbindung in Fachsysteme und nicht zuletzt um die Frage der Übernahme der vorhandenen Papierbestände und die komplexen Probleme, die mit der Überleitung in neue Systeme verbunden sind. Neben den technischen Fragen geht es darum, wie bei der künftigen Personalgewinnung sich veränderte Qualifikationsanforderungen auswirken, wie Bildungs- und Fortbildungskonzepte auf die Anforderungen eingestellt werden und welche Konsequenzen sich personalwirtschaftlich insgesamt ergeben. Vergleichbare Fragen stellen sich bei der Einführung elektronischer Verfahren in der Justiz („eJustice“).

Die dbb Bundesleitung hat als Defizit festgehalten, dass es bislang keine verbindliche Einbindung der Personalvertretungen oder Gewerkschaften in die Planungsprozesse zur Vorbereitung der Einführung elektronischer Verfahren gibt: Zum einen tragen die Beteiligungstatbestände des Bundespersonalvertretungsgesetzes den Anforderungen der Digitalisierung nicht in angemessener Weise Rechnung. Zum anderen greifen Beteiligungsrechte erst dann, wenn wesentliche Richtungsentscheidungen schon getroffen sind. Ein weiterer Grund für diese Kritik ist, dass in der elektronischen digitalen Verwaltung häufig Entscheidungen ressortübergreifend getroffen werden, sodass hier nach derzeitiger Rechtslage geregelte Beteiligungsmöglichkeiten überhaupt nicht bestehen.

Die Bundesleitung hatte sich in den Sitzungen des Konsultationskreises beim Bundesministerium des Innern regelmäßig dafür ausgesprochen, eine Beteiligung der Spitzenorganisationen auf der Ebene der für die Umsetzung der elektronischen Akte eingerichteten ressortübergreifenden Arbeitsgruppe mit beratender Stimme zu erreichen.

Am 20. Mai 2015 verabschiedete die Bundesregierung ein Konzept zur IT-Konsolidierung des Bundes. Dieses Konzept beinhaltete insbesondere die Zusammenführung der Rechenzentren des Bundes. Da die gewerkschaftlichen Spitzenorganisationen darüber nicht informiert wurden, beantragte der dbb eine außerordentliche Sitzung des Konsultationskreises beim Bundesministerium des Innern, die am 5. Juni 2015 stattfand. Die Spitzenorganisationen äußerten in der Sitzung die Erwartung, an der zur Steuerung der



Der dbb im Gespräch mit BMI-Staatssekretär Klaus Vitt über Digitale Verwaltung und öffentliche IT

Projekte vorgesehenen Runde für die IT zuständigen Staatssekretäre aller Ressorts beteiligt zu werden. Nachdem eine Zusage ausgeblieben war, wandten sich der dbb und der DGB in einem gemeinsamen Schreiben an den Bundesinnenminister. In diesem Schreiben, das sowohl von der stellvertretenden DGB-Vorsitzenden, Elke Hannack, wie auch vom stellvertretenden Bundesvorsitzenden des dbb, Hans-Ulrich Benra, unterzeichnet wurde, wurde eine Mitwirkung der Spitzenorganisationen in dem zentralen Steuerungsgremium, der Ressort-AG Digitale Verwaltung 2020, eingefordert.

Am 19. Januar 2016 kamen der Zweite Vorsitzende des dbb Willi Russ und der stellvertretende Bundesvorsitzende und Fachvorstand Beamtenpolitik Hans-Ulrich Benra zu einem Gespräch mit dem Staatssekretär im Bundesministerium des Innern, Klaus Vitt, zusammen. Der dbb erklärte dabei die Einbindung in den nationalen IT-Gipfelprozess und kündigte an, in Zukunft aktiv in der Plattform „Digitale Verwaltung und öffentliche IT“ mitzuwirken. Hier geht es insbesondere um den Bereich, der sich mit Nutzung und Akzeptanz der E-Governmentprozesse befasst. Dabei bestand Einigkeit, dass es im Rahmen des IT-Gipfels nicht um formalisierte Entscheidungsprozesse geht, sondern um die ebenenübergreifende Diskussion von Verfahren und Strategien. Die Mitarbeit könne dabei, so die dbb Vertreter, eine echte Einbindung in die Entscheidungsprozesse des Bundes nicht ersetzen. Erörtert wurde unter anderem auch die Konstruktion des neuen IT-Zentrums des Bundes, das zum

1. Januar 2016 seine Arbeit aufgenommen hat. Die dbb Vertreter wiesen an diesem Beispiel auf die Notwendigkeit einer frühzeitigen und effektiven Beteiligung der Beschäftigten bei Einführung und Gestaltung neuer Strukturen und Arbeitsverfahren hin. Ohne die auch von der Bundesregierung selbst geforderte Akzeptanz bei den Betroffenen und der Berücksichtigung der dort vorhandenen praktischen Erfahrungen würden die Veränderungsprozesse deutlich erschwert. Zu der Frage der Rechtsform lehnte der dbb hinsichtlich des neuen IT-Zentrums eine Privatisierung in jeglicher Form ab und begrüßte den Start des ITZ Bund in der Rechtsform einer Behörde.

Im Rahmen der Mitwirkung im IT-Gipfelprozess des Bundes sind die Spitzenorganisationen an der IT-Plattform „Digitale Verwaltung und öffentliche IT“ und dort an der Fokusgruppe „Nutzung und Akzeptanz von E-Government aus Bürgerperspektive“ beteiligt. Der dbb hat als originäres Zielfeld die Akzeptanz von E-Government-Vorhaben im Blick. Die Themenstellung der Fokusgruppe 3 wurde danach über die Akzeptanz bei Bürgern und Öffentlichkeit auf die Akzeptanz derartiger Vorhaben bei den Beschäftigten ausgeweitet.

Um in dieser Frage eine größere Datenlage zu erhalten, wurde gemeinsam mit dem DGB eine Umfrage zur „Beteiligung von Beschäftigten und Personalräten in IT-Einführungsprojekten in Bundesbehörden“ veranlasst. Die Untersuchung erfolgte im Dezember 2016/Januar 2017 mit dem Institut für Informationsmanagement Bremen, das mit der Universität Bremen

verbunden ist. In Absprache mit den Mitgliedsgewerkschaften richtete sich die onlinebasierte Umfrage an Personalräte des Bundes. Die Studie ist zunächst als Pilotstudie konzipiert, die gegebenenfalls in weiterem Rahmen fortgeführt werden kann. Die im Frühjahr 2017 vorliegenden Ergebnisse stellen die unterschiedlichen Beteiligungsintensitäten je nach Stadium der IT-Einführung dar.

## dbb Innovationspreis 2013

Die Bundesleitung hat im Berichtszeitraum den Veränderungsprozess in der öffentlichen Verwaltung in Deutschland intensiv begleitet, da es dem dbb darum ging, die Verwaltung und den öffentlichen Dienst in seiner Gesamtheit angesichts komplizierter werdender Rahmenbedingungen zukunftsfähig zu gestalten. Aufgrund der guten Resonanz auf die vorherigen Ausschreibungen des Innovationspreises hatte die Bundesleitung entschieden, den Innovationspreis im Berichtszeitraum zunächst fortzusetzen. „Wir wissen um das großartige Innovationspotenzial des öffentlichen Dienstes und den Einfallsreichtum seiner Beschäftigten. Alldem eine verdiente und öffentlichkeitswirksame Plattform zu bieten, ist Ziel des dbb Innovationspreises“,

so der dbb Bundesvorsitzende anlässlich der Preisausschreibung im Jahr 2013. Der Preis stieß auch im Jahr 2013 auf eine große Resonanz, und zur Bewertung der eingegangenen rund 100 Bewerbungen kam die Jury am 15. Mai 2013 zusammen, um den Preisträger zu bestimmen. Zu den Jurymitgliedern zählten neben dem dbb Bundesvorsitzenden Beate Lohmann, Abteilungsleiterin der Abteilung O im Bundesinnenministerium, Dr. Gerd Landsberg, Geschäftsführendes Präsidialmitglied des Deutschen Städte und Gemeindebundes, Stephanie Bschorr, Präsidentin des Verbandes deutscher Unternehmerinnen, Dr. Johannes Ludewig, Vorsitzender des Nationalen Normenkontrollrates, Hartmut Möllring, Finanzminister des Landes Sachsen-Anhalt, Prof. Dr. Tino Schuppan, Professor für Public Management und wissenschaftlicher Direktor am Institute for eGovernment, und Dr. Eckart Werthebach, ehemaliger Berliner Innensenator.

Erstmals wurde der dbb Innovationspreis am 5. Juni 2013 im Rahmen des Kongresses der dbb akademie „neue Verwaltung“ in Leipzig verliehen. Die größte Innovationsmesse für den öffentlichen Sektor im deutschsprachigen Raum stand unter dem Motto „Digitale Gesellschaft und Verwaltung“ und beschäftigte sich mit den Herausforderungen, die die moderne Informationstechnik für die Verwaltung bedeutet, die zugleich den demografischen



Jurysitzung zum dbb Innovationspreis am 15. Mai 2013 in Berlin

Wandel, finanzielle Rahmenbedingungen und wachsende Aufgaben in Einklang bringen muss. Es war daher auch ein Anliegen, den Innovationspreis thematisch mit dem Verwaltungskongress zu verknüpfen. 2013 wurde der Hauptpreis für die webbasierte Informationsbörse „MeinServiceStuttgart“ verliehen: Mit dem Ziel der Produktion von Verwaltungs- und Dienstleistungen vernetzt die Landeshauptstadt Stuttgart kommunale Akteure, Organisationen und Einrichtungen auf einem von ihr zur Verfügung gestellten Onlineportal. Sie haben dort die Möglichkeit, Daten, Veranstaltungen, Statistiken und Anträge zu übermitteln. Zugleich ist das Portal für Bürger ein umfangreiches und frei nutzbares Suchsystem nach Einrichtungen und Dienstleistungen. „Das Portal entlastet alle Beteiligten von Bürokratie, beschleunigt Antragsprozesse, vernetzt Akteure und ermöglicht der Stadt, ein umfassendes und aktuelles Informations- und Serviceangebot für Bürger und Unternehmen bereitzustellen – das ist Daseinsvorsorge digital“, so der dbb Bundesvorsitzende. Einen Sonderpreis vergab die Jury an den Landkreis Friesland für die Web-Plattform „Liquid Friesland“. Über diese Open-Source-Software können Bürger bei politischen Vorhaben unmittelbar mitdiskutieren und Themen auf die Tagesordnung der Fachausschüsse des Landkreistages setzen. „Das ist ein neuer Weg der Bürgerbeteiligung 2.0“, so der dbb Bundesvorsitzende.

## dbb Innovationspreis 2015

Der dbb akademie Kongress „neue Verwaltung“ war auch zwei Jahre später Ort für die Auszeichnung mit dem dbb Innovationspreis. Am 2. Juni 2015 wurde der Preis durch die Staatssekretärin im Bundesinnenministerium, Cornelia Rogall-Grothe, für das Projekt „Kooperatives E-Government in föderalen Strukturen“ an die Metropolregion Rhein-Neckar verliehen: 2010 starteten die Metropolregion Rhein-Neckar, die Länder Baden-Württemberg, Hessen und Rheinland-Pfalz sowie der Bund ein Modellvorhaben, um gemeinsam E-Government-Angebote zu entwickeln. Zugrunde lag die Erkenntnis, dass das föderale System, das Ressortprinzip wie auch die kommunale Selbstverwaltung die Entwicklung eines kooperativen E-Government häufig hemmen und versucht werden müsse, bestehende Grenzen zu überwinden. Zu den Erfolgen der Initiative zählen unter anderem die länderübergreifende Einführung der einheitlichen Behördenrufnummer 115 oder die Realisierung einer regionsweiten E-Vergabelösung. Sonderpreise wurden an zwei Kampagnen vergeben, die speziell junge Menschen für eine Ausbildung und Karriere im öffentlichen Dienst ansprechen sollen.



Verleihung des dbb Innovationspreises am 2. Juni 2015 beim Kongress „neue Verwaltung“ der dbb akademie in Leipzig



## dbb Jahrestagungen

Seit über 50 Jahren führt der dbb zu Beginn eines jeden Jahres eine politische Auftakttagung durch, bei der Vertreter aus Politik, Regierung und Verwaltung zusammenkommen, um aktuelle Fragen des öffentlichen Dienstes und gesellschaftspolitische Fragestellungen zu erörtern. Von 1959 bis 1975 fand die „Beamtenpolitische Arbeitstagung“ auf der Bühlerhöhe im Schwarzwald statt, danach im fränkischen Bad Kissingen. Seit 2006 wird die in inzwischen in „dbb Jahrestagung“ umbenannte Traditionsveranstaltung in Köln durchgeführt. Im Lauf der Jahrzehnte stieg die Teilnehmerzahl beständig an – mit rund 700 Gästen ist die dbb Jahrestagung nunmehr eine der großen Veranstaltungen zum politischen Dialog in Deutschland geworden.

### 54. dbb Jahrestagung „Der öffentliche Dienst – Vorteil und Vorbild für Deutschland“

#### Köln 2013

Im Mittelpunkt der Tagung stand der öffentliche Dienst, der rund um die Uhr dafür sorgt, dass die öffentlichen Infrastrukturen in Deutschland funktionieren. Nur ein unabhängiger öffentlicher Dienst gewährleistet, dass auch in schwierigen Zeiten effizient und zügig die notwendigen gesetzlichen Grundlagen geschaffen werden. Staat und Verwaltung werden ihr Angebot an öffentlichen Leistungen jedoch an die sich ändernden Rahmenbedingungen an-

passen müssen angesichts des demografischen Wandels. Der dbb Bundesvorsitzende erinnerte in seiner Rede zum politischen Auftakt die Politiker daran, wie viel Engagement und Kompetenz im öffentlichen Dienst stecke. „Wir halten im Alltag unseren Kopf für Regierungsentscheidungen hin, müssen im Extremfall sogar Leib und Leben einsetzen, gibt uns das nicht auch einen Anspruch, bei der Ausgestaltung unseres Rechtsstaates mitzuentcheiden?“, so der dbb Chef. Dauderstädt appellierte daran, dass der öffentliche Dienst als „Mediator“ zwischen Staatsbürger und Staatsgewalt wieder stärker fungieren müsse. Zugleich forderte er angesichts der demografischen Herausforderungen einen Demografie-Pakt ein. Bundesinnenminister Hans-Peter Friedrich würdigte die Leistungen des öffentlichen Dienstes und hob hervor, dass die Gewerkschaften und öffentlichen Arbeitgeber gemeinsam viel für die Modernisierung des öffentlichen Dienstes getan hätten. Der Minister hob hervor, dass das Streikverbot eine der tragenden Säulen für das Berufsbeamtenum und dies in dieser Form auch künftig unverzichtbar sei. Die vom dbb kritisierten Unterschiede in den Ländern durch die Föderalismusreform verteidigte der Minister jedoch mit dem Hinweis, dass die neuen Gestaltungsmöglichkeiten der Länder gut für den Wettbewerb seien. Auch der nordrhein-westfälische Innenminister Ralf Jäger zollte Rolle und Bedeutung des öffentlichen Dienstes als Garant des Staates für eine funktionierende Demokratie Respekt. Er verwies darauf, dass der Staat sich künftig noch stärker als Dienstleister begreifen und die Bürgerzufriedenheit als Indikator des Verwaltungshandelns angesehen werden müsse. Zur Nachwuchsgewinnung regte Jäger die Einführung eines modernen Personalmarketings für Bund, Länder und Kommunen an, das die Attraktivität einer Tätigkeit im öffentlichen Dienst herausstelle.

Die Rolle des öffentlichen Dienstes war zudem Leitthema einer vom ARD-Fernsehjournalisten Tom Buhrow geleiteten Podiumsdiskussion mit Vertretern der Fraktionen im Deutschen Bundestag. Konsens herrschte in den Fragen zum Erhalt des Berufsbeamtenums, insbesondere in hoheitlichen Bereichen sowie bei der Stärkung der Kernbereiche staatlichen Handelns. Kontrovers fielen die Antworten dagegen auf die Frage aus, wie der Staat verbesserte Dienstleistungen finanzieren könne. Mit dem Fachvortrag „Justiz als TÜV für die Politik“ eröffnete der ehemalige Richter am Bundesverfassungsgericht, Prof. Dr. Udo Di Fabio, den zweiten Tagungstag. Di Fabio hob



Der ehemalige Bundesverfassungsrichter Prof. Dr. Udo Di Fabio zu Gast bei der dbb Jahrestagung 2013

hervor, dass die Arbeitsteilung zwischen Legislative und Judikative eine „größere Gewähr biete, dass Gesetze auch vollziehbar“ sind. Dies sei für die Verwaltung entscheidend, denn der Gleichheitsgrundsatz solle sich auch in der praktischen Anwendung der Gesetze niederschlagen. Unter diesem Gesichtspunkt seien auch die hergebrachten Grundsätze des Berufsbeamtentums zu verstehen. Diese seien nicht als soziale Wohltat für Beamte gedacht, sondern ermöglichten die formal korrekte Umsetzung der Gesetze durch die Verwaltung und dienen damit auch dem Schutz der Freiheit der Bürger. Den Abschluss der Tagung bildete ein Streitgespräch zwischen dem FDP-Generalsekretär Patrick Döring und dem geschäftsführenden Präsidialmitglied des Deutschen Städte- und Gemeindebundes, Dr. Gerd Landsberg. Gestritten wurde über das Für und Wider der Privatisierung öffentlicher Aufgaben. Einigkeit bestand allerdings darin, dass das über viele Jahre propagierte Modell „Privat vor Staat“ heute eher skeptisch zu bewerten sei.

## 55. dbb Jahrestagung „Stets zu Diensten? Der Staat im 21. Jahrhundert“

### Köln 2014

Zu Beginn der 18. Legislaturperiode des Deutschen Bundestages lud der dbb unter dem Motto „Stets zu Diensten? Der Staat im 21. Jahrhundert“ zu seiner 55. Jahrestagung ein. In den Vorträgen und Diskussionen mit Vertretern des neu gewählten Bundestages und der Bundesregierung ging es um den öffentlichen Dienst der Zukunft. Die personelle wie finanzielle Ausstattung des öffentlichen Dienstes sowie grundlegende Richtungsentscheidungen standen im Mittelpunkt der Erörterungen. Der dbb Bundesvorsitzende Klaus Dauderstädt betonte, dass der Staat sich seiner Verantwortung gegenüber den Bürgern nicht entziehen dürfe und forderte, eine neue Balance im staatlichen Handeln zu finden. Der Abbau öffentlicher Leistungen einerseits und die politische Einmischung in funktionierende Systeme wie der Tarifpluralität andererseits seien nicht geeignet, die Funktionsfähigkeit des Landes zu sichern. Ein Rückzug des Staates werde die Politik angesichts des demografischen Wandels und des damit einhergehenden Fachkräftemangels vor große Herausforderungen stellen. Um diesen Entwicklungen entgegenzuwirken, müsse der öffentliche Dienst im Allgemeinen und das Berufsbeamtentum im Besonderen gestärkt werden. Zum Kern des Beamtentums gehöre auch die Verpflichtung des Staates zur Alimentation, hob der Bundesvorsitzende mit Blick auf die wachsenden Besoldungsunterschiede in den Ländern hervor. Bundesinnenminister Dr. Thomas de Maizière betonte, dass der öffentliche Dienst ein wichtiger Standortfaktor für die Unternehmer und ein Stück Lebensqualität für die Bürger sei. Mit Blick auf die demografischen Herausforderungen merkte der Minister an, dass der öffentliche Dienst ein gesundes Selbstbewusstsein und ein gutes Image brauche. Der Übertragung der geplanten abschlagsfreien Rente ab 63 für die Beamten erteilte der Minister eine klare Absage mit der Begründung, dass es insoweit keinen Automatismus geben dürfe. Als Vertreter der nordrhein-westfälischen Landesregierung verteidigte Finanzminister Norbert Walter-Borjans die umstrittene Sparpolitik des Landes bei Beamtengehältern im höheren Dienst. Nordrhein-Westfalen hatte die im Frühjahr 2013 ausgehandelte 5,6-prozentige Tarifierhöhung nur mit erheblichen Abschlägen auf den Beamtenbereich übertragen und dabei die

Beamten des höheren Dienstes leer ausgehen lassen. Der Minister betonte, dass die Schuldengrenze und Haushaltskonsolidierung ernst genommen würden und daher auch Personalausgaben berücksichtigt werden müssten. Angesichts der demografischen Entwicklung müsse auf ein ausgewogenes Verhältnis von Einnahmen und Ausgaben geachtet werden. In der sich anschließenden Podiumsdiskussion der Vertreter der Bundestagsfraktionen unter der Leitung der ZDF-Journalistin Dunja Hayali wurde deutlich, dass der öffentliche Dienst eine Imageaufwertung benötige, um insbesondere bei jungen Menschen als attraktiver Arbeitgeber wahrgenommen zu werden. Die vom dbb gestartete Nachwuchskampagne „Die Unverzichtbaren“ sei dafür ein hervorragendes Beispiel. Ferner sei ein modernes und intelligentes Personalmanagement erforderlich. Einen anderen Blick auf die politischen Herausforderungen unserer Zeit ermöglichte Margot Käßmann, Botschafterin der EKD für das Reformationsjubiläum, mit ihrem Vortrag zum Thema „Reformation und Politik – Herausforderungen im 21. Jahrhundert“. Zu der Frage, ob der Staat sich seiner Verantwortung zu stark entziehe, hob sie hervor: „Der Staat sind wir. Uns muss klar sein, dass wir nicht alle Verantwortung abwälzen können. Wir müssen uns vielmehr fragen: Wie viel Zivilgesellschaft leisten wir uns? Wir müssen uns alle mitteilen.“ Auch die Kirche müsse sich kritischen gesellschaftspolitischen Fragen stellen – dies sei auch reformatorisches Erbe. Zum Abschluss der Tagung lieferten sich Armin Laschet, Vorsitzender der CDU Nordrhein-Westfalen, und Wolfgang Kubicki, Stellvertretender Bundesvorsitzender der FDP, einen angeregten Schlagabtausch zu der Frage „Soziale Marktwirtschaft oder vermarkteter Sozialstaat?“. Armin Laschet gab zu bedenken, dass die Politik sich aufgrund der Schuldenbremse genau überlegen müsse, wofür künftig Geld ausgegeben werde. Daher sei auch eine ordnungspolitische Diskussion darüber angezeigt, auf welche Kernaufgaben sich der Staat und sein öffentlicher Dienst konzentrieren sollten. Wolfgang Kubicki zeigte sich angesichts der wirtschaftlichen Lage mit einem hohen Beschäftigungsstand optimistisch, da somit dafür gesorgt werde, dass Bund, Länder und Kommunen mehr Geld einnehmen würden. Beide Politiker betonten, dass der öffentliche Dienst einer deutlichen Attraktivitätssteigerung bedürfe, um auch in Zukunft das Personal zu rekrutieren, das für ein funktionierendes Gemeinwesen erforderlich sei. „Wir bekommen die Menschen nur, wenn wir ihnen ein attraktives Gesamtpaket bieten – die Arbeitsplatzsicherheit ist nicht mehr das ausschlaggebende Argument. Junge Leute wollen einfach einen attraktiven Job und Karriereperspektiven“, so Kubicki.

## 56. dbb Jahrestagung „Verfassung ohne Verfallsdatum – Gesellschaft im Wertewandel“

### Köln 2015

Zu Beginn des Jahres 2015 waren weitreichende verfassungspolitische Veränderungen für Deutschland zu erwarten, nachdem die Bundesregierung im Dezember 2014 einen Gesetzentwurf zur Tarifeinheit beschlossen hatte, der die grundgesetzlich gewährte Koalitionsfreiheit einschränken und damit einen verfassungswidrigen Zustand herbeiführen würde – Thema der 56. dbb Jahrestagung in Köln. Der dbb Bundesvorsitzende Klaus Dauderstädt betonte in seiner Eröffnungsrede, dass dieser Gesetzentwurf gegen das Grundgesetz verstoße. „Es geht um Gewerkschaftspluralität in



Bundesinnenminister Thomas de Maizière zu Gast beim traditionellen politischen Schlagabtausch mit dem dbb in Köln



Klaus Daurerstadt, Astrid Hollmann und Claus Weselsky im Gespräch mit Bundesinnenminister Thomas de Maizière und Michael Theurer, MdB



Peer Steinbrück spricht über die zunehmende Skepsis der Bürger gegenüber dem Staat

Deutschland. Es ist geradezu ungeheuerlich, dass der Gesetzgeber es der Aggressivität oder Toleranz der größeren Gewerkschaft im Betrieb überlassen will, die kleinere als Tarifpartner auszuschalten und damit langfristig zu vernichten“, kritisierte Daurerstadt. Darüber hinaus verwies der Bundesvorsitzende darauf, dass zunehmend Gewalttaten gegen Staatsbedienstete in vielen Bereichen zu verzeichnen seien und forderte mehr Rückendeckung für die Beschäftigten im öffentlichen Dienst. Bundesinnenminister Dr. Thomas de Maizière unterstützte das Anliegen des dbb und forderte, dass der Staat als Arbeitgeber sich auch schützend vor die Beschäftigten stellen müsse und kündigte an, im Rahmen der Innenministerkonferenz Maßnahmen zu prüfen, um den Rückhalt für die Kollegen zu stärken. Der nordrhein-westfälische Finanzminister Dr. Norbert Walter-Borjans hob in seiner Ansprache hervor, dass Verwaltung und Politik viele Dinge möglich machten, von denen die Bürger profitierten. Hinsichtlich der zunehmenden Übergriffe auf Beschäftigte des öffentlichen Dienstes empfahl er ein bürgerorientiertes Vorgehen, um dem Eindruck staatlichen Willkürhandelns entgegenzutreten. Es gelte, das Bewusstsein zu vermitteln, dass staatliches Handeln an gewissen Stellen auch Grenzen setzen darf. In der Diskussion mit Vertretern der Bundestagsfraktionen wurde deutlich, dass auf parlamentarischer Ebene zu dem vom dbb entschieden abgelehnten Tarifeinheitsgesetz noch erheblicher Gesprächsbedarf bestehe. Der ehemalige Bundesfinanzminister Peer Steinbrück forderte in seinem Vortrag eine gesamtgesellschaftliche Debatte über die Weiterentwicklung des Grundgesetzes. Dieses müsse an die gesellschaftliche Wirklichkeit angepasst werden und Entwicklungen der heutigen Zeit berücksichtigen, die zum Zeitpunkt des Verfassens des Grundgesetzes noch nicht absehbar waren. Zudem gehöre zur Organisation dieser gesellschaftlichen Debatte ein handlungsfähiger Staat mit einer funktionierenden Verwaltung. Für die zunehmende Skepsis der Bürger gegenüber dem Staat nannte Steinbrück als Ursachen die Internationalisierung, sinkende fiskalische Spielräume sowie wachsende Ungleichheit im Hinblick auf ökonomische Teilhabe. Zum Abschluss der Tagung forderte der bayerische Innenminister Joachim Herrmann, die Beschäftigten stärker vor psychischer und physischer Gewalt zu schützen und regte eine bundesweit systematische Erfassung von Gewaltdelikten gegenüber Mitarbeitern des öffentlichen Dienstes an. Ergänzend dazu wurde in der sich anschließenden Diskussionsrunde von Prof. Dr. Bernhard Frevel von der Fachhochschule für öffentliche Verwaltung Nordrhein-Westfalen und von Rainer Wendt, Bundesvorsitzender der DPoIG, ein nachhaltig gestalteter Beschäftigtenschutz gefordert, der eine verpflichtende Führungsaufgabe sein solle.

## 57. dbb Jahrestagung „Herausforderung für die Demokratie – Politik contra Bürger?“

### Köln 2016

Deutschland und Europa standen zu Beginn des Jahres 2016 vor Herausforderungen, deren Ausmaß nicht absehbar war: Die zunehmende Zahl von Flüchtlingen, die angesichts der zahlreichen internationalen Krisenherde zu verzeichnen war, prägte auch die enormen Anstrengungen des gesamten öffentlichen Dienstes in dieser Zeit. So stand die 57. Jahrestagung ganz im Zeichen dieser Herausforderungen. Der Zweite Vorsitzende des dbb Willi Russ betonte in Vertre-

tung des erkrankten dbb Bundesvorsitzenden, dass die Solidarität mit Schutzbedürftigen immer auch ein Grundgedanke gewerkschaftlichen Handelns sei und mahnte angesichts der umfangreichen zusätzlichen Belastungen, dass in der Verwaltung auch die Voraussetzungen für die Umsetzung der politischen Entscheidungen geschaffen werden müssten. An dieser gesamtgesellschaftlichen „Herkulesaufgabe“ werde deutlich, wie sich der seit Jahren von der Politik herbeigeführte Personalmangel in einer aktuellen Krisensituation auswirke, und er forderte daher eine aufgabengerechte Personalausstattung. Bundesinnenminister Dr. Thomas de Maizière dankte in seinem Beitrag allen, die „solidarisch und beherzt Verantwortung übernommen haben.“ Die Flüchtlingskrise habe gezeigt, wie notwendig ein guter öffentlicher Dienst ist. Der Minister betonte zudem die notwendige Sicherung der europäischen Außengrenzen und eine faire Verteilung der Schutzbedürftigen in Europa. „Ohne erhebliche Anstrengungen aller Beteiligten – auch und insbesondere der Flüchtlinge –, ohne beträchtliche Mehrausgaben wird es nicht gehen“, so de Maizière. Er dankte ausdrücklich den Sicherheits- und Polizeibehörden für ihre hervorragende Arbeit und betonte, dass es wichtig sei, die Sicherheitsbehörden zu stärken durch gute Ausstattung und mehr Personal.

Eine große Diskrepanz zwischen den Erwartungen vieler Bürger und den politisch Verantwortlichen konstatierte Prof. Dr. Werner Patzelt von der TU Dresden. Patzelt, der zum Titelthema referierte, erläuterte, dass ein nennenswerter Teil der Bürger mit Positionen sympathisiere, die die AfD oder auch Anhänger der Pegida-Bewegung zum Ausdruck brächten. Dies sei auf eine „Repräsentationslücke“ im Parteienspektrum zurückzuführen. Der Staat müsse Anwalt eines offenen Meinungsstreits sein, nicht Anwalt einer bestimmten politischen Ausrichtung. „Öffentliche Zustimmung lässt sich nicht erzwingen“, pluralistische breit aufgestellte Diskussion sei erforderlich. In einer Diskussionsrunde unter Leitung der ZDF-Journalistin Dunja Hayali analysierten Wolfgang Bosbach, Mitglied des Innenausschusses des Deutschen Bundestages, und Prof. Dr. Patzelt die Rolle von Politik und Medien in der Flüchtlingskrise. Bosbach betonte in seinem Statement, dass die von Patzelt geforderten plebiszitären Elemente kein Rezept gegen Politikverdrossenheit sei, vielmehr seien immer mehr Menschen partei- und politikverdrossen. Er wandte sich gegen die Tabuisierung von Problemen; auch innerhalb der Parteien müssten unterschiedliche Meinungen offen diskutiert werden.

Über erfolgreiche Anstrengungen des Landes Baden-Württemberg bei der Aufnahme, Unterbringung und Integration von Flüchtlingen informierte der Minister für Bundesrat, Europa und internationale Angelegenheiten des Landes, Peter Friedrich, zum Auftakt des zweiten Tages der Tagung. Er hob hervor, dass angesichts der Vielzahl der Flüchtlinge ein schnelles Reagieren innerhalb kurzer Zeit nicht möglich gewesen sei. Daher seien alle staatlichen Ebenen in eine Lenkungsgruppe eingebunden worden. Der öffentliche Dienst habe dabei bewiesen, dass er effizient und effektiv arbeiten könne, die große Herausforderung mit der Integration der Menschen jedoch noch vor sich habe. Diese Herausforderungen waren Gegenstand der abschließenden Diskussionsrunde, an der der Minister neben Dr. Eva Lohse, Präsidentin des Deutschen Städtetages, Detlef Scheele, Vorstand der Bundesagentur für Arbeit, und der stellvertretende dbb Bundesvorsitzende Ulrich Silberbach teilnahmen. Im Fokus der Debatte standen insbesondere die Kommunen, die durch die Betreuung der Flüchtlinge vor Ort besonders gefordert sind. Dabei wurde an die besondere Verantwortungsgemeinschaft mit Bund und Ländern appelliert, sich stärker finanziell zu engagieren.



Willi Russ eröffnet die dbb Jahrestagung 2016.



Ulrich Silberbach in der Podiumsrunde zur Rolle von Politik und Medien in der Flüchtlingsdebatte

## 58. dbb Jahrestagung „Europa – quo vadis?“

### Köln 2017

Die 58. Jahrestagung sorgte mit einem hochkarätig besetzten gewerkschaftspolitischen Auftakt und einem der Zukunft Europas gewidmeten Fachthema für einen Teilnehmerrekord: Im Wahljahr 2017 erwartete der dbb über 800 Gäste bei seiner Tagung, zu der auch Bundeskanzlerin Angela Merkel kam. Der Bundesvorsitzende hob in seiner Eröffnungsrede hervor, dass der öffentliche Dienst von der Politik zu wenig wertgeschätzt und von den Bürgern zu wenig respektiert werde. Die öffentliche Kritik, die die Behörden nach dem Terroranschlag in Berlin im Dezember 2016 hätten entgegennehmen müssen, seien nicht gerechtfertigt gewesen. Neben der gesellschaftlichen Rolle des öffentlichen Dienstes bekräftigte der Bundesvorsitzende Kernforderungen des dbb wie etwa die Verbeamtung von Lehrkräften in allen Bundesländern oder die Angleichung der Wochenarbeitszeit für Bundesbeamte an die der Tarifbeschäftigten. Bundesinnenminister Dr. Thomas de Maizière dankte den Beschäftigten für ihren Einsatz und hob dabei die Kollegen hervor, die für die Sicherheit in Deutschland arbeiten; schließlich sei ein starker öffentlicher Dienst Voraussetzung für eine funktionierende Sicherheitsarchitektur in Deutschland. Kritik an der Stellenpolitik des Bundes wies der Minister zurück und verwies auf die rund 13000 Stellen, die auf Bundesebene seit Beginn der Legislaturperiode geschaffen worden seien. Mit Blick auf das Tagungsthema stellte der Minister klar, dass Europa „Lebensraum, Sicherheitsraum und Werteraum“ sei. Er betonte, dass er zu einem offenen Europa und einem grenzübergreifenden Schengen zurückkehren wolle. Der Schlüssel dafür sei jedoch eine gemeinsame Asyl- und Migrationspolitik und ein besserer Schutz der EU-Außengrenzen. Die nordrhein-westfälische Ministerpräsidentin Hannelore Kraft plädierte in ihrem Beitrag für mehr Leidenschaft für ein einiges Europa. Die Antwort auf internationale Bedrohungen könnten die Nationalstaaten nicht allein geben. Daher müsse auch im öffentlichen Dienst die grenzübergreifende Zusammenarbeit weiter intensiviert werden. Mit Blick auf die zunehmende Gewalt gegen Menschen im Einsatz für das Gemeinwohl verwies Kraft auf eine Initiative von Nordrhein-Westfalen, die vorsieht, dass jede Tat, die eine Gefährdung des Gemeinwohls darstelle, künftig unter Strafe gestellt werden solle. Darüber hinaus müsse das Thema stärker in die öffentliche Debatte gebracht werden. Sie dankte zudem dem dbb nrw und der dbb jugend, die das Thema Gewalt gegen Beschäftigte im öffentlichen Dienst zum Gegenstand von Aktionen gemacht haben. Der Publizist und Politologe Prof. Herfried Münkler von der Humboldt Universität Berlin attestierte Deutschland eine große Verantwortung für den Fortbestand der Europäischen Union und forderte eine strategisch ausgerichtete Politik. Um einer weiteren Überdehnung der Staatengemeinschaft zu begegnen, müsse der Akzent der europäischen Politik von der Währungs- und Fiskalpolitik in Richtung einer gemeinsamen Außen- und Sicherheitspolitik verschoben werden. „Um die EU zu restabilisieren, muss sie zudem erfahrbarer gemacht werden“, so Münkler in seinem Statement.

Bundeskanzlerin Angela Merkel dankte den Beschäftigten des öffentlichen Dienstes für ihren täglichen Einsatz. Dafür müsse die Politik Bedingungen schaffen, unter denen vernünftig gearbeitet werden könne. Zu der zugenommenen Gewalt gegen Beschäf-

tigte sagte Merkel: „Nicht nur die Bundesregierung, sondern die gesamte Gesellschaft muss dagegen aufstehen und sagen: Wir lassen das nicht zu, denn von der Arbeit dieser Menschen hängt unsere Lebensqualität ab.“ Mit Blick auf die Flüchtlingspolitik führte Merkel aus, dass diejenigen, die einen Anspruch auf ein Bleiberecht hätten, auch integriert werden müssten. Wer aber nach rechtsstaatlichem Verfahren keinen Aufenthaltsstatus bekomme, der müsse Deutschland wieder verlassen. Abschließend ging die Bundeskanzlerin auf die Digitalisierung ein, die das Leben aller verändere und auch die Arbeit der öffentlichen Verwaltung zunehmend präge. Hier forderte sie, dass der Prozess beschleunigt werden müsse.

Am zweiten Tag der Tagung führte Alexander Graf Lambsdorff, Vizepräsident des Europäischen Parlaments, aus, dass um die Lösungen für die verschiedenen Krisen in Europa sachlich gestritten werden müsse. Er hob hervor, dass die strategische Umgebung Europas im Osten, Südosten und Süden sich weiterhin ändere und die EU vor große Herausforderungen stelle. Es werde seit Jahren eine echte sicherheitspolitische Debatte gefordert, aber nicht erreicht, kritisierte Lambsdorff in seinem Statement. Eine echte europäische Grenzziehung finde nicht statt. Ein ähnliches Problem sieht Lambsdorff auch bei der europaweiten Bekämpfung des Terrorismus. Zuletzt mahnte er: „Wenn sich das alte Gespenst des Nationalismus“ weiter in Europa ausbreite, könne eine Entwicklung eintreten, die den Bestand der EU ernsthaft gefährde. In der sich anschließenden Diskussion, an der neben Lambsdorff der CDU-Bundestagsabgeordnete Prof. Dr. Heribert Hirte, der langjährige Brüsseler ARD-Korrespondent Rolf-Dieter Krause und Richard Kühnel, Leiter der Vertretung der Europäischen Kommission in Deutschland, beteiligt waren, wurde deutlich, dass es erforderlich sei, das Grundvertrauen der Bürger in die europäische Politik wieder zu gewinnen.



Willi Russ im Gespräch mit Nordrhein-Westfalens Ministerpräsidentin Hannelore Kraft



Von der Arbeit der Menschen im öffentlichen Dienst „hängt unsere Lebensqualität ab“, betonte Bundeskanzlerin Angela Merkel in ihrer Rede.



## 2. Berichte aus der Facharbeit

### Fachberichte

#### Dienst- und Laufbahnrecht

Dienstrecht .....	72
Laufbahnrecht .....	80
Wichtige Urteile zum Dienstrecht .....	86

#### Besoldung und Versorgung

Wesentliche Entwicklungen von Besoldung, Versorgung und Beihilfe im Zeitraum 2012 – 2017 .....	88
Besoldung: Deutliche Differenzen des Besoldungsniveaus .....	90
Versorgung: Zunehmende Nicht-Vergleichbarkeit von Versorgungsleistungen .....	96
Gesundheitsfürsorge der Beamtinnen und Beamten: Erhalt des eigenständigen Beihilfesystems .....	103
Reisekosten- und Umzugskostenrecht .....	104
Beamtinnen und Beamte in privatisierten Unternehmen .....	104

#### Wirtschafts- und Sozialpolitik

Steuerpolitik .....	106
Rentenpolitik .....	110
Sozialwahlen .....	118
Gesundheitspolitik .....	119
Familienpolitik .....	122
Behindertenpolitik .....	122
Arbeitsrecht .....	123
Arbeits- und Gesundheitsschutz .....	125

## Berichte aus der Facharbeit Fachberichte

# Dienst- und Laufbahnrecht

Die vergangenen fünf Jahre seit dem Gewerkschaftstag 2012 waren im Dienst- und Laufbahnrecht auf Bundesebene im Wesentlichen geprägt durch die längerfristigen Auswirkungen des im Jahr 2009 in Kraft getretenen Dienstrechtsneuordnungsgesetzes sowie die Folgen der Föderalismusreform I. Mit dem im Dienstrechtsneuordnungsgesetz enthaltenen novellierten Bundesbeamtengesetz hatte der Bund zwar neue Schwerpunkte im Dienstrecht gesetzt und hat auf dieser Grundlage auch die Bundeslaufbahnverordnung neu gefasst. Aber mit Blick auf die immer deutlicher werdenden demografischen Herausforderungen erkannte der dbb in den vergangenen Jahren an verschiedenen Stellen des Dienst- und Laufbahnrechts Nachsteuerungsbedarf. Vor diesem Hintergrund entwickelte die dbb Bundesleitung gemeinsam mit den Bundesbeamtengewerkschaften ein „Konzept zur Konturenschärfung im Beamtenrecht“, wie es der dbb Bundesvorsitzende Klaus Dauerstädt im Rahmen der dbb Jahrestagung 2015 formulierte, das im Folgenden näher erläutert wird. Daneben werden wichtige gesetzgeberische Maßnahmen auf Bundesebene auch in Form von Verordnungen dargestellt, die zum Teil auch maßgebliche Entscheidungen von Bundesgerichten sowie des Europäischen Gerichtshofes umsetzen. Auch wird auf einige ausgewählte Gerichtsentscheidungen verwiesen.

## Dienstrecht

### Weiterentwicklungen: Dienstrechtskonzept des dbb und daraus folgende gesetzgeberische Maßnahmen

Der Gewerkschaftstag 2012 hat in seinem Leitantrag zum Dienstrecht unter anderem beschlossen, dass im Interesse glaubwürdiger beruflicher Perspektiven die Grenzen zwischen den Laufbahngruppen bis zu ihrem Abbau durchlässiger zu gestalten sind. Auf der Grundlage dieses Beschlusses entwickelte die dbb Bundesleitung in enger Abstimmung mit den Bundesbeamtengewerkschaften ein Konzept zur Weiterentwicklung des Dienst- und Laufbahnrechts auf Bundesebene. Dieses Dienstrechtskonzept verfolgt keinen grundlegend neuen Ansatz, etwa nach dem Muster der Einstiegslaufbahn, sondern ist darauf gerichtet, das im Jahr 2009 novellierte Dienst- und Laufbahnrecht fortzuentwickeln sowie notwendige Anpassungen vorzunehmen. Der dbb Bundeshauptvorstand verabschiedete das Konzept in seiner Sitzung am 22./23. Juni 2015.

Mit Blick auf das viergliedrige Laufbahngruppensystem des Bundes forderte die dbb Bundesleitung in dem Dienstrechtskonzept, dass das Laufbahnrecht losgelöst von der Eingangsqualifikation auf berechenbare Weise ein berufliches Fortkommen ermöglichen müsse. Das gelte verstärkt vor dem Hintergrund der demografischen Entwicklung

und der wachsenden Bedeutung lebenslangen Lernens. Konkret schlug der dbb einen **Dreiklang der beruflichen Entwicklung** vor, bestehend aus:

- einer Erweiterung der Laufbahngruppenreichweiten,
- der durchgängigen Einführung einer fachspezifischen Qualifizierung und
- dem weiter fortbestehenden Ausbildungsaufstieg.

Nach Vorstellung der dbb Bundesleitung ist eine **Erweiterung der Laufbahngruppengrenzen** dahingehend anzustreben, dass dem einfachen Dienst die Besoldungsgruppen A 2 bis A 8 zugeordnet werden, dem mittleren Dienst die Besoldungsgruppen A 6 bis A 11 und dem gehobenen Dienst die Besoldungsgruppen A 9 bis A 15; beim höheren Dienst soll es keine Veränderungen geben. Damit würden die bisherigen sogenannten Verzahnungsämter, also die Ämter, die nach der besoldungsrechtlichen Einstufung jeweils für zwei Laufbahngruppen gelten, erweitert. Grundsätzlich wurde festgestellt, dass die neuen Verzahnungsämter weiterhin zur bisherigen Laufbahngruppe gehören. Es handelt sich insoweit also nicht um einen Aufstieg im engeren Sinne. Die für die neuen Verzahnungsämter in Betracht kommenden Dienstposten sind in den jeweiligen Anforderungsprofilen mit den Erfordernissen besonderer Berufs-, Führungs- oder Facherfahrung auszuweisen.

Für die ebenfalls im Dienstrechtskonzept vorgeschlagene **Einführung einer fachspezifischen Qualifizierung** war für den dbb maßgeblich, dass auf Bundesebene der bisherige Praxisaufstieg (bislang geregelt in § 33b der Bundeslaufbahnverordnung in der Fassung der Bekanntmachung vom 2. Juli 2002 (BLV (a.F.)) nach der umfassenden Novellierung der Bundeslaufbahnverordnung im Jahr 2009 grundsätzlich entfallen war. Allerdings wurde in der neu gefassten Bundeslaufbahnverordnung (BLV) der Aufstieg nach früherem Laufbahnrecht unter bestimmten Voraussetzungen bis zum 31. Dezember 2015 übergangsweise weiterhin ermöglicht (§ 54 Abs. 2 S. 1 BLV). Diese übergangsweise Anwendung der §§ 33 bis 33b BLV (a.F.) stand im Zusammenhang mit der Vorgabe, dass das Bundesministerium des Innern bis zum 1. Januar 2015 einen Bericht über die im Zusammenhang mit der Neuregelung des Aufstiegsverfahrens gewonnenen Erfahrungen vorzulegen hat (§ 54 Abs. 2 S. 2 BLV). Erst auf Grundlage dieses Berichts sollte eine abschließende Entscheidung über den Fortbestand oder den Entfall der bisherigen Aufstiegsregelungen erfolgen.

So war für den dbb der im Jahr 2015 von der Bundesregierung zu erwartende Evaluationsbericht zum Praxisaufstieg von großer Relevanz.

Im dbb Dienstrechtskonzept konkretisierte die dbb Bundesleitung ihre bereits zuvor erhobene Forderung, insbesondere für berufserfahrene Beamtinnen und Beamte, auch eine praxisorientierte Aufstiegsform anzubieten. Konkret schlug der dbb für den Aufstieg in den gehobenen und in den höheren Dienst neben dem in § 35 Abs. 1 Nr. 2 BLV geregelten Aufstiegsverfahren die Einführung einer fachspezifischen Qualifizierung mit folgenden Voraussetzungen vor:

- zweites Beförderungsamts erreicht,
- im zweiten Beförderungsamts mindestens zwei Jahre bewährt,
- in der letzten dienstlichen Beurteilung im zweiten Beförderungsamts überdurchschnittlich gut bewertet,
- 57. Lebensjahr zu Beginn des Aufstiegsverfahrens noch nicht vollendet,
- erfolgreiche Teilnahme an einem Auswahlverfahren.

Für den Aufstieg in den mittleren Dienst ist in § 38 BLV bereits die fachspezifische Qualifizierung als Regelaufstiegsverfahren vorgesehen.

Im Hinblick auf die konkrete Ausgestaltung der fachspezifischen Qualifizierung verwies die dbb Bundesleitung in ihrem Dienstrechtskonzept auf die Anwendung der Grundsätze des § 35 Abs. 2 S. 2 BLV. Die fachliche Qualifizierung solle sich insoweit in eine fachtheoretische Ausbildung und eine berufspraktische Einführung gliedern, wobei die fachtheoretische Ausbildung modular ausgestaltet sein sollte. Im Rahmen der Ausbildung sollten neue Lernformen wie Integriertes Lernen (Blended Learning – Präsenzveranstaltungen kombiniert mit E-Learning-Elementen, das heißt Selbstlernen oder gruppenbasiertes Online-Lernen) zur Anwendung kommen.

Insgesamt soll die fachspezifische Qualifizierung nach Vorstellung des dbb für den Aufstieg in den gehobenen Dienst mindestens zwei Jahre dauern (davon mindestens acht Monate fachtheoretische Ausbildung) und für den Aufstieg in den höheren Dienst mindestens zwei Jahre und sechs Monate (davon insgesamt mindestens zehn Monate fachtheoretische Ausbildung). Eine Anrechnung von geeigneten Leistungsnachweisen in anderen Fortbildungsmaßnahmen vor Beginn der fachlichen Qualifizierung soll ermöglicht werden. Die Teilnahme an den Lehrgängen soll durch Leistungsnachweise belegt werden. Während der berufspraktischen Einführung werden bereits die Aufgaben der nächsthöheren Laufbahn wahrgenommen. Am Ende der berufspraktischen Einführung wird in einer Anlassbeurteilung festgestellt, ob sich die Beamtin oder der Beamte in der nächsthöheren Laufbahn bewährt hat. Nach Abschluss der Einführungszeit folgt eine Vorstellung vor dem Bundespersonalausschuss.

Als dritte Säule der beruflichen Entwicklung verwies die dbb Bundesleitung auf den weiter fortbestehenden **Ausbildungsaufstieg** nach § 35 Abs. 1 Nr. 2 BLV.

Über die laufbahnrechtlichen Forderungen der dbb Bundesleitung nach einer Erweiterung der Laufbahngruppengrenzen und einer Einführung einer fachspezifischen Qualifizierung hinaus enthält das Dienstrechtskonzept Ausführungen zur Attraktivitätssteigerung des öffentlichen Dienstes

durch Sicherung der Zusatzqualifikationen und zum Beurteilungsverfahren.

Im Hinblick auf das Statusrecht hat der dbb folgende Themen im Dienstrechtskonzept aufgegriffen:

- Altersgrenze für Wechsel- und Schichtdienst (Vorschlag des dbb, dass Beamtinnen und Beamte für jedes Jahr, in dem sie in Wechsel- und Schichtdienst arbeiten, einen Monat früher abschlagsfrei in den Ruhestand treten dürfen),
- Altersgrenze für die Verbeamtung (Vorschlag des dbb, eine Höchstaltersgrenze für die Verbeamtung zu regeln, die es ermöglicht, eine angemessene Versorgung zu verdienen; diese sollte etwa 20 Jahre vor Erreichen der regulären Altersgrenze anzusiedeln sein; insoweit hat das Bundesverfassungsgericht am 21. April 2015 entschieden, dass Höchstaltersgrenzen für eine Verbeamtung grundsätzlich zulässig sind, um ein ausgewogenes Verhältnis zwischen Lebensdienstzeit und Ruhestandszeit zu gewährleisten),
- Flexibilisierung der Arbeitszeit (Vorschlag des dbb, die Bereiche, in denen Langzeitkonten geführt werden können, und die generellen Voraussetzungen zu erweitern; zugleich sollte die Vorschrift konkreter ausgestaltet und um Störfallregelungen ergänzt werden),
- Whistleblowing (Vorschlag des dbb, die in § 63 Abs. 2 BBG normierte Remonstrationspflicht zu konkretisieren; es sollte für besondere Konfliktsituationen eine Möglichkeit geschaffen werden, unter bestimmten Voraussetzungen ohne Einhaltung des Dienstweges eine neutrale, außerbehördliche Stelle nach dem Vorbild der Wehr- beziehungsweise Datenschutzbeauftragten einschalten zu können),
- beamtenrechtliches Beteiligungsverfahren (Vorschlag des dbb, Kernregelungen der Beteiligungsvereinbarung in § 118 BBG aufzunehmen; Einführung eines Anhörungsrechts vor den federführenden Bundestagsausschüssen wie für kommunale Spitzenorganisationen),

- Topfwirtschaft und Ämterbündelung (nachdem das Bundesverwaltungsgericht in seiner Entscheidung vom 30. November 2011 die Ämterbündelung für weitgehend rechtswidrig angesehen hatte, ist diese Thematik in das dbb Dienstrechtskonzept aufgenommen worden; durch das Gesetz zur Neuordnung der Professorenbesoldung und zur Änderung weiterer dienstrechtlicher Vorschriften vom 11. Juni 2013 – BGBl. I S. 1514 – ist § 18 BBesG unter anderem dahingehend ergänzt worden, dass eine Funktion bis zu drei Ämtern einer Laufbahngruppe zugeordnet werden kann; damit wurde insoweit Klarheit geschaffen; mit Beschluss vom 16. Dezember 2015 hat das Bundesverfassungsgericht nunmehr entschieden, dass die Dienstpostenbündelung bei Vorliegen eines sachlichen Grundes zulässig ist),
- politische Beamtinnen und Beamte (Vorschlag des dbb, das Institut der politischen Beamtin und des politischen Beamten deutlich einzuschränken).

### Neuregelung des Aufstiegsverfahrens

Wie bereits angesprochen, war für den dbb der im Jahr 2015 von der Bundesregierung zu erwartende Evaluationsbericht zum Praxisaufstieg von großer Relevanz. Zu der Evaluation der Aufstiegsverfahren und der Regelung zur Zulassung zur höheren Laufbahn nach einer Hochschulbildung hat das Bundesministerium des Innern (BMI) die Erfahrungen der Bundesressorts mit den Aufstiegsverfahren sowie die Zulassungszahlen seit 2009 erhoben. Die Rückmeldungen der Ressorts hat das Bundesinnenministerium in einem Bericht zusammengefasst und bewertet; damit ist einer wesentlichen Forderung des dbb entsprochen worden. Diese Bewertung vom 14. September 2015 war Gegenstand eines Beteiligungsverfahrens, im Rahmen dessen die dbb Bundesleitung schriftlich Stellung genommen und die vorgetragene Argumente mündlich in einem Beteiligungsgespräch bekräftigt hat.

Den Bericht über die von den Ressorts geschilderten Erfahrungen mit den Aufstiegsverfahren und den Zulassungszahlen bewertete das Bundesministerium des Innern unter anderem dahingehend, dass sich die neuen Aufstiegsregelungen in der Praxis gut

bewährt hätten. Die mit ihnen verbundenen Erwartungen zur Umsetzung des mit der Dienstrechtsreform 2009 umgestalteten Aufstiegskonzepts hätten sich erfüllt; insofern sei es ebenso konsequent, den im Jahr 2009 begonnenen Ansatz weiter zu verfolgen und den im Jahr 2002 eingeführten Praxisaufstieg endgültig entfallen zu lassen, so das Bundesministerium des Innern.

Dieser Einschätzung des Bundesministeriums des Innern, dass kein Bedarf mehr für eine Beibehaltung des Praxisaufstiegs gesehen werde, trat die dbb Bundesleitung vehement entgegen. Der dbb hat sich bereits seit Langem für den Erhalt einer an die Vorgaben der höchstrichterlichen Rechtsprechung angepassten praxisorientierten Aufstiegsform ausgesprochen und unterstrich dies auch im Beteiligungsgespräch. Insoweit wies der dbb darauf hin, dass die Entscheidung über die Fortführung des Praxisaufstiegs in einem größeren Zusammenhang insbesondere auch mit der Einführung des § 27 BLV (Ausnahmen für besonders leistungsstarke Beamtinnen und Beamte) gesehen werden müsse. Bei § 27 BLV dürfe nicht außer Acht gelassen werden, dass dieser in der Bundesverwaltung sehr unterschiedlich, in weiten Teilen überhaupt nicht, angewendet werde. Vor diesem Hintergrund könne nach Einschätzung des dbb derzeit keinesfalls eine endgültige Entscheidung gegen die Fortführung des Praxisaufstiegs getroffen werden, ohne lebensälteren Beamtinnen und Beamten eine wirkliche Alternative anzubieten.

Auch werde bei einer genauen und kritischen Auswertung des Berichts die nach wie vor gegebene Notwendigkeit einer praxisorientierten Aufstiegsform deutlich. So gehe aus der die Zulassungszahlen zu den alten und neuen Aufstiegsverfahren in den Jahren 2009 bis 2014 tabellarisch darstellenden Anlage 1 zum Bericht hervor, dass gerade die Zulassungen zum Praxisaufstieg nach wie vor etwa 30 Prozent der Gesamtzulassungen zu den verschiedenen Aufstiegsverfahren ausmachen. Darüber hinaus wies der dbb darauf hin, dass ausweislich dieses Berichts auch aus den Reihen der Ressorts die Forderung nach der Beibehaltung eines praxisorientierten Aufstiegsformates erhoben wird.

Seitens der Fachebene des Bundesministeriums des Innern zeigte man sich im Rahmen des Beteiligungsgesprächs am 5. November 2015 offen für eine Überprüfung



Beteiligungsgespräch dbb und BMI am 29. September 2016 in Berlin

fung der vorgetragenen Gesichtspunkte. Es wurde angekündigt, dass man Ende November mit den Ressorts erneut in Austausch treten werde, um über die weitere Vorgehensweise zu beraten.

Am 7. Dezember 2015 teilte das Bundesministerium des Innern schriftlich mit, dass für den Aufstieg von Laufbahnen des mittleren Dienstes in Laufbahnen des gehobenen Dienstes wieder dauerhaft ein praxisorientiertes Aufstiegsformat eingeführt werden soll. Für den Aufstieg von Laufbahnen des gehobenen in Laufbahnen des höheren Dienstes sei beabsichtigt, kein praxisorientiertes Aufstiegsformat mehr vorzuhalten. Im Übrigen bleibe es beim Auslaufen der Übergangsregelungen des § 54 Abs. 2 BLV zum 31. Dezember 2015, so das Bundesministerium des Innern.

Von Seiten des Bundesinnenministeriums wurde weiter ausgeführt, dass als Eckpunkte für die Voraussetzungen der Zulassung zum neuen praxisorientierten Aufstiegsformat vorbehaltlich weiterer Abstimmungen das Erreichen des zweiten Beförderungsamtes, das Vorliegen einer überdurchschnittlichen Beurteilung sowie die erfolgreiche Teilnahme an einem Auswahlverfahren festgehalten worden seien. Zur Ausgestaltung habe man zudem eine zweijährige Einführungszeit, eine darin eingeschlossene ca. acht Monate dauernde fachtheoretische

Ausbildung sowie eine Feststellungsprüfung durch den Bundespersonalausschuss vorgesehen. Diese Eckpunkte sind in den Entwurf einer Verordnung eingeflossen, der zur **Verordnung zur Änderung der Bundeslaufbahnverordnung und anderer laufbahnrechtlicher Vorschriften vom 18. Januar 2017 (BGBl. I S. 89)** führte.

Wesentlicher Bestandteil der Änderungsverordnung ist die vom dbb seit Langem geforderte dauerhafte Einführung eines praxisorientierten Formats für den Aufstieg vom mittleren in den gehobenen Dienst, welches sich an die fachspezifische Qualifizierung für den Aufstieg vom einfachen in den mittleren Dienst anlehnt. Insoweit ist anzuerkennen, dass das Bundesinnenministerium den Forderungen des dbb vor dem Hintergrund des Auslaufens des bisherigen Praxisaufstiegs, für berufserfahrene Beamtinnen und Beamte berufliche Fortentwicklungsperspektiven zu eröffnen, zu einem wesentlichen Teil gefolgt ist. Allerdings kritisierte der dbb nach wie vor, dass das ebenfalls geforderte praxisorientierte Aufstiegsformat vom gehobenen in den höheren Dienst bisher nicht umgesetzt worden ist.

Dem Beteiligungsverfahren zur Änderung der Bundeslaufbahnverordnung war im Jahr 2015 die Evaluierung zum Bedarf nach einer Fortführung der Aufstiege nach §§ 33–33b BLV (alte Fassung) vorangegangen. Darüber hinaus wird in der BLV-Änderungsverordnung die Bewährungszeit vor der Zulassung zum Aufstieg von vier auf künftig drei Jahre herabgesetzt, was zu begrüßen ist. Auch wird beispielsweise eine Rahmenvorschrift zum Auswahlverfahren für die Einstellung in den Vorbereitungsdienst geschaffen, mit der bisher in verwaltungsinternen Richtlinien enthaltene Vorgaben zu den Auswahlverfahren künftig in der BLV geregelt werden sollen. Daneben enthält die Änderungsverordnung weitere Konkretisierungen und Klarstellungen.

Am 29. September 2016 fand das Beteiligungsgespräch zur (Dritten) BLV-Änderungsverordnung statt, im Rahmen dessen der dbb seine bereits schriftlich vorgetragene Argumente bekräftigte. Die Verordnung ist am 27. Januar 2017 in Kraft getreten (BGBl. I S. 89).

## Bestenförderung für besonders leistungsstarke Beamtinnen und Beamte gemäß § 27 BLV

Mit Blick auf die Forderung des dbb nach einer durchlässigeren Ausgestaltung der Laufbahngruppen sowie aufgrund der festgestellten Notwendigkeit, Anpassungen beim Dienst- und Laufbahnrecht des Bundes vorzunehmen, hat sich die dbb Bundesleitung in den letzten Jahren gegenüber dem Bundesministerium des Innern mehrfach dafür ausgesprochen, dass die Bestenförderung des § 27 der Bundeslaufbahnverordnung fortentwickelt und stärker an die Anforderungen der Praxis angepasst werden müsse. Insoweit sprach sich der dbb mehrfach für eine Evaluation des § 27er-Verfahrens aus.

Die Initiative des dbb hatte Erfolg. Am 2. März 2017 teilte das Bundesministerium des Innern mit, dass die Regelung des § 27 BLV evaluiert wird. In diesem Zusammenhang erhielt der dbb den an die Ressorts gerichteten Evaluationsfragebogen zur Kenntnis, verbunden mit der Möglichkeit, dazu Stellung zu nehmen. In seiner Stellungnahme vom 5. April 2017 forderte der dbb unter anderem, dass nicht nur Beamtinnen und Beamte im Endamt, sondern auch leistungsstarke Bedienstete in den vorletzten Ämtern einer Laufbahn für die Förderung des § 27 BLV zugelassen werden können. Auch sprach sich die dbb Bundesleitung im Zusammenhang mit der ohnehin nach der Rechtsprechung des Bundesverwaltungsgerichts notwendigen Anpassung der vorausgesetzten Dienstzeit von 20 Jahren dafür aus, auch einschlägige Zeiten in einem Tarifbeschäftigungsverhältnis im öffentlichen Dienst anzuerkennen. Im Übrigen stellte die dbb Bundesleitung fest, dass die Regelung des § 27 BLV im Grundsatz als positiv zu bewerten sei. An der Grundausrichtung des § 27 BLV solle daher festgehalten werden. Nach Einschätzung des dbb sei diese Regelung insbesondere für den nachgeordneten Bereich ein wichtiges Instrument der Personalentwicklung und -erhaltung zur Förderung von leistungsstarken Beamtinnen und Beamten. Zudem diene das Instrument auch der (internen) Personalgewinnung von qualifiziertem Fachpersonal für höhere Laufbahnen, welches auf dem Arbeitsmarkt teilweise so nicht zur Verfügung stehe. Aber auch mit Blick auf den Erhalt und die Weitergabe von Fachwissen

im Sinne eines systematischen Wissenstransfers könne diese Vorschrift einen Beitrag leisten. Allerdings stellte der dbb auch fest, dass in vielen Dienststellen von der Möglichkeit des § 27 BLV überhaupt kein Gebrauch gemacht werde oder nur wenige Förderungsmöglichkeiten angeboten würden. Von besonderer Relevanz für die behördeninterne Akzeptanz sei jedoch, dass das Verfahren transparent ausgestaltet werde und auf nachvollziehbaren Anwendungsgrundsätzen beruhe.

Bei Redaktionsschluss lagen noch keine Ergebnisse des Evaluationsverfahrens vor. Das Bundesministerium des Innern hat jedoch angekündigt, dass im Anschluss je nach Ergebnis gegebenenfalls ein Gesetzgebungsverfahren eingeleitet werde.

## Weitere gesetzgeberische Maßnahmen im Dienst- und Laufbahnrecht des Bundes

### § Gesetz zur Familienpflegezeit und zum flexibleren Eintritt in den Ruhestand für Beamtinnen und Beamte des Bundes vom 3. Juli 2013 (BGBl. I S. 1978)

Vor dem Hintergrund des für die Privatwirtschaft und die Tarifbeschäftigten seit dem 1. Januar 2012 geltenden Familienpflegezeitgesetzes sollten mit diesem Gesetzentwurf zum einen die gesetzlichen Voraussetzungen für die Einführung der Familienpflegezeit im Beamtenrecht geschaffen werden. Insoweit wurde die Familienpflegezeit auch für die Beamtinnen und Beamten des Bundes als besondere Form der Teilzeitbeschäftigung ausgestaltet, in der auf die Besoldung ein Vorschuss gewährt wird. Der Vorschuss ist nach Beendigung der Pflegephase zurückzahlen. Zum anderen war beabsichtigt, die durch familienbedingte Teilzeit und Beurlaubung entstehenden Einkommenseinbußen, die sich nachteilig auf die Höhe der Versorgungsbezüge auswirken, durch einen flexibleren Eintritt in den Ruhestand stärker als bisher zu kompensieren beziehungsweise für die Beamtinnen und Beamten eine Möglichkeit zur Kompensation zu eröffnen. Insoweit beinhaltete der Gesetzentwurf die Einführung eines Anspruchs auf Dienstzeitverlängerung auf Antrag von bis zu drei Jahren bei aus familienbedingt geminderter Versorgungsansprüchen, wenn dienstliche Gründe nicht entgegenstehen. Auch sollten Dienstzeitverlängerungen künftig ausschließlich freiwillig möglich sein.

Der dbb hat im Rahmen des Beteiligungsverfahrens gegenüber dem Bundesministerium des Innern begrüßt, dass die bereits im Vorfeld geforderte Einführung der Familienpflegezeit nun auch für Bundesbeamtinnen und -beamte umgesetzt wird. Ebenso bewertete die dbb Bundesleitung den Ansatz, den Ruhestandseintritt stärker zu flexibilisieren und auf Freiwilligkeit zu setzen, positiv. Darüber hinaus hat sich der dbb im Hinblick auf die statusrechtlichen Teile des Gesetzentwurfs für einen Rechtsanspruch auf Familienpflegezeit für Beamtinnen und Beamte und für eine Verlängerungsmöglichkeit der Pflegephase ausgesprochen für den Fall, dass sich die pflegerische Situation verschärft. In Bezug auf den Anspruch auf Dienstzeitverlängerung bis zu drei Jahren setzte sich der dbb dafür ein, für alle Beamtinnen und Beamten, die die Höchstgrenze noch nicht erreicht haben (also für diejenigen, die keine familienbedingten Beurlaubungen, Teilzeitbeschäftigungen oder Familienpflegezeit in Anspruch genommen haben), einen Rechtsanspruch auf Dienstzeitverlängerung bei entsprechendem dienstlichen Interesse gesetzlich vorzusehen. Zudem forderte der dbb, im Einzelfall ein über drei Jahre hinausgehendes Hinausschieben des Ruhestandseintritts (gegebenenfalls auch mit einer unterhäftigen Arbeitszeit) zu ermöglichen, wenn ein entsprechendes dienstliches Bedürfnis vorliegt. In diesen Punkten konnte sich der dbb nicht durchsetzen. Das Gesetz ist am 11. Juli 2013 in Kraft getreten.

### § Gesetz zur Änderung des Bundesbeamtengesetzes und weiterer dienstrechtlicher Vorschriften vom 6. März 2015 (BGBl. I S. 250)

In dem Gesetzentwurf war unter anderem geregelt, dass Beamtinnen und Beamte zur Vermeidung einer Versetzung in den Ruhestand wegen Dienstunfähigkeit nach dem Erwerb der Befähigung für eine neue Laufbahn ohne Zustimmung gegebenenfalls auch in das Eingangsamt der neuen Laufbahn versetzt werden können. Diese Regelung zielt insbesondere auf Polizeivollzugsbeamtinnen und -beamte, die wegen Polizeidienstunfähigkeit einen Laufbahnwechsel vollzogen haben. Daneben sah der Gesetzentwurf unter anderem vor, dass Aufgaben der Personalverwaltung zu ihrer Durchführung ganz oder teilweise auf eine andere Stelle des Bundes übertragen und damit auch die zur Aufgabenerfüllung

erforderlichen Personalaktendaten übermittelt werden können. Auch enthielt der Gesetzentwurf Erleichterungen für einen Personalwechsel zwischen dem deutschen öffentlichen Dienst und europäischen Institutionen oder internationalen Organisationen. Darüber hinaus war vor dem Hintergrund einer Entscheidung des Europäischen Gerichtshofes vom 3. Mai 2012 und ihm folgend des Bundesverwaltungsgerichts vom 31. Januar 2013 für den Regelungsbereich der Erholungsurlaubsverordnung künftig für diejenigen Beamtinnen und Beamten, die krankheitsbedingt bei Beendigung des Beamtenverhältnisses ihren Erholungsurlaub nicht mehr realisieren konnten, die Abgeltung des Urlaubs vorgesehen.

Der dbb kritisierte in seiner Stellungnahme unter anderem die mit einer künftig möglichen Versetzung in das Eingangsamt verbundenen Konsequenzen für die betroffenen Beamtinnen und Beamten, denn nach außen entstehe der Eindruck einer disziplinarrechtlichen Zurückstufung. Entsprechend der derzeitigen Verfahrensweise sollten die Beamtinnen und Beamten ihre jeweilige Planstelle mitnehmen. Auch sollten Beförderungen weiterhin auf Planstellen des für Vollzugsbeamtinnen und -beamte zur Verfügung stehenden Stellenhaushalts vorgenommen werden, so die Forderung des dbb. Positiv wertete der dbb die vorgesehene Zahlung einer Ausgleichszulage sowie die während des Beteiligungsverfahrens aufgenommene Formulierung in der Gesetzesbegründung, nach der neben der neuen Amtsbezeichnung die des früheren Amtes mit dem Zusatz „außer Dienst“ oder „a. D.“ geführt werden darf.

Im Hinblick auf die Änderungen im Personalaktenrecht äußerte sich der dbb kritisch zu der mit der beabsichtigten Übertragung von Aufgaben der Personalverwaltung auf Dienstleistungszentren verbundenen Übermittlung von Personalaktendaten an andere öffentliche Stellen, auch mit Blick auf die vorgesehenen datenschutzrechtlichen Regelungen. Wie bei der Übertragung der Beihilfebearbeitung auf andere Stellen des Bundes beanstandete der dbb die nach wie vor bestehende Lücke in der Beteiligung der Personalvertretungen bei ressortübergreifenden Maßnahmen.

Der dbb begrüßte die in die Erholungsurlaubsverordnung neu aufgenommene Regelung zur Abgeltung von wegen vorübergehender Dienstunfähigkeit nicht in Anspruch genommenen Urlaubs. Die Schaffung dieser Regelung war vom dbb seit Langem gefordert worden, da sie eine Umsetzung der Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofes darstellt und für die Beamtinnen und Beamten zur Rechtsklarheit beiträgt. Kritisch bewertet wurde jedoch, dass sich der Bund bei der Regelung ausschließlich auf die Umsetzung der europäischen Rechtsprechung beschränke und lediglich den unionsrechtlich geschützten Mindesturlaub von 20 Tagen abgelten wolle, sofern dieser nicht in Anspruch genommen werden konnte. Zudem sei es dringend geboten, den Abgeltungsanspruch auch auf nicht beanspruchte Zusatzurlaubstage für Schwerbehinderte auszuweiten, so der dbb. Dem wurde jedoch nicht entsprochen. Das Gesetz ist im Wesentlichen am 14. März 2015 in Kraft getreten.



Der Europäische Gerichtshof in Luxemburg



Hans-Ulrich Benra beim Beteiligungsgespräch im BMI

### Gesetz zur besseren Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf für Beamtinnen und Beamte des Bundes und Soldatinnen und Soldaten sowie zur Änderung weiterer dienstrechtlicher Vorschriften vom 19. Oktober 2016 (BGBl. I S. 2362)

Wesentlicher Inhalt des Gesetzesentwurfs war die wirkungsgleiche Übertragung der Regelung des Familienpflegezeitgesetzes und Pflegezeitgesetzes. Dadurch wird ein Rechtsanspruch auf Familienpflegezeit und Pflegezeit geschaffen. Beamtinnen und Beamte, die Familienpflegezeit und Pflegezeit in Anspruch nehmen wollen, sollen zugleich einen Anspruch auf eine finanzielle Förderung in Form eines Zuschusses zur besseren Bewältigung des Lebensunterhalts während der (teilweisen) Freistellung, die mit einer Gehaltsreduzierung verbunden ist, erhalten. Damit soll das für die Privatwirtschaft und für Tarifbeschäftigte seit dem 1. Januar 2015 geltende Gesetz zur besseren Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf wirkungsgleich für den Bundesbeamtenbereich nachvollzogen werden.

Zudem ist unter anderem vorgesehen, Beamtinnen und Beamte, die Opfer von Gewalttaten geworden sind, bei der Durchsetzung von Ansprüchen gegen illiquide Schädiger besser zu unterstützen. Unter bestimmten Voraussetzungen soll der Dienstherr die Erfüllung von rechtskräftig festgestellten, aber noch nicht vollstreckbaren Schmerzensgeldansprüchen übernehmen.

Der dbb begrüßte den Entwurf in den wesentlichen Teilen. Damit komme der Gesetzgeber unter anderem der Forderung des dbb nach, die bereits für Arbeitnehmerinnen und -nehmer geltenden und für Beamtinnen und Beamte bisher nur durch Rundschreiben geregelten Instrumente des Gesetzes zur besseren Vereinbarkeit

von Familie, Pflege und Beruf wirkungsgleich zu übertragen. Der dbb bewertete dies als einen Beitrag, Gleichklang herzustellen und die Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf zu verbessern.

Hinsichtlich der Übernahme von nichtvollstreckbaren Schmerzensgeldansprüchen begrüßte der dbb, dass die Betroffenen angesichts der wachsenden Angriffe vor allem auf Vollzugskräfte nicht allein gelassen werden. Die Neuregelung stelle damit eine wichtige Konkretisierung der Fürsorgepflicht des Dienstherrn dar. Gleichwohl müssen die Voraussetzungen für eine Übernahme des Schmerzensgeldanspruches gelockert werden. Die vorgesehene Begrenzung auf „tätliche“ Angriffe sei zu kurz gegriffen. Hier sollten sämtliche gegen Beamtinnen und Beamte gerichtete Handlungen einbezogen werden. Als notwendig angesehen wurde von Seiten des dbb eine Ausdehnung der Übernahme auf grob fahrlässige Handlungen und eine Verminderung der Grenzen von 500 Euro. Zudem forderte der dbb, dass schon nach dem ersten erfolglosen Vollstreckungsversuch der Dienstherr für den illiquiden Schädiger einspringen müsse. Hier konnte sich der dbb unter anderem dahingehend durchsetzen, dass künftig ein Vollstreckungsversuch ausreicht. Auch wurde auf die Formulierung eines „tätlichen“ Angriffs verzichtet. Das Gesetz ist im Wesentlichen am 28. Oktober 2016 in Kraft getreten.

**Entwurf eines Gesetzes zu bereichsspezifischen Regelungen der Gesichtsverhüllung (BT-Drs. 18/11180 vom 15. Februar 2017)** Mit dem Gesetzesentwurf sollen unter anderem das Bundesbeamten- und das Beamtenstatusgesetz (§ 61 Abs. 1 BBG und § 34 BeamStG) dahingehend geändert werden, dass Beamtinnen und Beamte ihr

Gesicht bei Ausübung des Dienstes oder bei Tätigkeiten mit unmittelbarem Dienstbezug nicht verhüllen dürfen, es sei denn, dienstliche oder gesundheitliche Gründe erfordern dies.

Im Verlauf des Beteiligungsverfahrens legte das Bundesministerium des Innern in einzelnen Punkten geänderte Entwurfsfassungen vor. Der dbb hat zu dem ersten vorgelegten Entwurf vom 6. Oktober 2016, der dort noch als „Entwurf eines Gesetzes zur Änderung des Bundesbeamtenstatusgesetzes und weiterer Vorschriften“ bezeichnet war, schriftlich Stellung genommen. In diesem Entwurf war die beabsichtigte Ergänzung von Bundesbeamtenstatusgesetz und Beamtenstatusgesetz so formuliert, dass Beamtinnen und Beamte insbesondere keine Kleidungsstücke tragen dürfen, die eine offene Kommunikation unmöglich machen oder erschweren.

Im Rahmen des Beteiligungsgesprächs am 7. Dezember 2016 legte das Innenministerium eine geänderte Fassung vor, die nunmehr als „Entwurf eines Gesetzes zu bereichsspezifischen Regelungen der Gesichtsverhüllung“ bezeichnet ist.

Der dbb begrüßte die beabsichtigte Ergänzung von Bundesbeamten- und Beamtenstatusgesetz. Denn nach Auffassung der dbb Bundesleitung ist der Staat zu weltanschaulich-religiöser Neutralität verpflichtet. Das gilt insbesondere für den öffentlichen Dienst. Wegen des notwendigen Vertrauens in das Amt einer Beamtin oder eines Beamten und damit auch gleichzeitig in die Tätigkeit sowie Integrität des Staates ist es unerlässlich, dass das Gesicht gezeigt wird. Insoweit werden die Ergänzungen von Bundesbeamten- und Beamtenstatusgesetz als notwendige Klarstellung gesehen. Der Regierungsentwurf hat am

21. Dezember 2016 das Kabinett durchlaufen. Der Gesetzesentwurf wurde sodann dem Bundesrat zugeleitet (BR-Drs. 788/16). Mittlerweile befindet sich der Gesetzesentwurf im parlamentarischen Verfahren beim Bundestag. Die Beratungen dauerten bei Redaktionsschluss noch an.

### Wichtige Neuerungen für Beamtinnen und Beamte bei den Postnachfolgeunternehmen: Gesetz zur Weiterentwicklung des Personalrechts der Beamtinnen und Beamten der früheren Deutschen Bundespost vom 28. Mai 2015 (BGBl. I S. 813)

In dem Gesetzesentwurf waren gravierende Änderungen in den Organisationsstrukturen für die Beamtinnen und Beamten der Postnachfolgeunternehmen vorgesehen. So war beispielsweise eine deutliche Erweiterung der Beleihungsmöglichkeiten mit Dienstherrnrechten über die im Postumwandlungsgesetz genannten drei Aktiengesellschaften Post, Postbank und Telekom hinaus beabsichtigt, die auf dem Wege einer reinen Verordnungsermächtigung erfolgen sollte. Zudem sollten die Zuständigkeiten generell für die Versorgungsempfängerinnen und -empfänger sowie für die Bearbeitung der Beihilfe getrennt und verlagert werden in die Bundesanstalt für Post und Telekommunikation. Auch war beabsichtigt, die Zuweisungsmöglichkeiten von Tätigkeiten bei anderen Unternehmen zu erweitern. Versetzungen zu anderen Unternehmen sollten erleichtert und die Möglichkeiten zu einem unterwertigen Einsatz sollten erweitert werden.

Der dbb kritisierte vehement schriftlich in seiner Stellungnahme und mündlich im Beteiligungsgespräch am 9. September 2014 das zentrale Vorhaben des Entwurfs, über Rechtsverordnungen und ohne sachliche Beschränkung weitere Unternehmen mit Dienstherrnrechten zu beleihen. Denn die geplante Neuregelung lasse es zu, die Dienstherrnfähigkeit aufgrund vager definierter Voraussetzungen auf letztlich beliebige private Unternehmen zu übertragen. Der dbb lehnte dieses Vorhaben als mit Art. 143b des Grundgesetzes unvereinbar ab. Diese Vorschrift sei im Jahr 1994 im Zuge der Postreform II in das Grundgesetz aufgenommen worden. Damals sei unstrittig gewesen, dass die personalrechtliche Verantwortung des Bundes bei einem Übergang von einer hoheitlichen Stelle zu einem privaten Unternehmen gesichert werden müsse. Man sei davon ausgegangen, dass eine solche verlässliche Grundlage nur in Gestalt der drei

ursprünglichen Aktiengesellschaften gewährleistet sei. Aus diesem Grund habe man eine einfach gesetzlich geregelte Beileihung als nicht ausreichend angesehen und eine Verankerung in der Verfassung selbst für notwendig erachtet. Aber auch losgelöst von den Verfassungsvorbehalten bewertete der dbb den Gesetzesentwurf als höchst problematisch im Hinblick auf die dienstrechtliche Zuordnung der Beamtinnen und Beamten der Postnachfolgeunternehmen, denn es werde der Weg für weitere Ausgliederungen geebnet. Zur organisatorischen Verlagerung der Zuständigkeiten für Versorgungsempfängerinnen und -empfänger sowie für die Beihilfebearbeitung hielt der dbb fest, dass zum einen die bisher in den Postnachfolgeunternehmen in diesem Bereich tätigen Beschäftigten weiterhin standortnah eingesetzt werden müssten und zum anderen es durch die Verlagerung nicht zu Verschlechterungen des Leistungsangebots komme.

Der dbb konnte im Anschluss an das Beteiligungsgespräch im Bundesministerium der Finanzen noch eine Reihe von Verbesserungen im Bereich des unterwertigen Einsatzes und der Zuweisung für die betroffenen Beamtinnen und Beamten der Postnachfolgeunternehmen gegenüber der ursprünglichen Entwurfsfassung erreichen. Anders als in der ersten Fassung des Gesetzesentwurfs sind Zuweisungen nicht mehr unbefristet möglich, Widerspruch und Anfechtungsklage haben wieder aufschiebende Wirkung. Ein unterwertiger Einsatz von Beamtinnen und Beamten ohne deren Zustimmung ist nunmehr an eine klare zeitliche Begrenzung gebunden. Kernproblem bleibt jedoch die künftig kaum noch eingrenzbare Ausweitung der Dienstherrnbefugnisse durch die deutliche Erweiterung der Beleihungsmöglichkeiten über die im Postumwandlungsgesetz genannten drei Aktiengesellschaften Deutsche Post, Deutsche Postbank und Deutsche Telekom hinaus, die im Wege einer reinen Verordnungsermächtigung erfolgen soll.

Die Kritik des dbb wurde unter anderem in einem Gespräch des Fachvorstandes Beamtenpolitik, Hans Ulrich Benra, mit dem Vorsitzenden der CDU/CSU-Bundestagsfraktion, Volker Kauder, am 4. Februar 2015 vorgetragen sowie in einer Sachverständigenanhörung, die der Haushaltsausschuss des Deutschen Bundestages am 23. Februar 2015 durchführte. Er führte dabei aus, dass eine letztlich grenzenlose Beleihungsmöglichkeit mit dem Grundgesetz, Art. 143b, nicht vereinbar sei.

Diese Einwände des dbb fanden jedoch keine Berücksichtigung. Das Gesetz zur Weiterentwicklung des Personalrechts der Beamtinnen und Beamten der früheren Deutschen Bundespost ist im Wesentlichen am 6. Juni 2015 in Kraft getreten.

## Laufbahnrecht

Die Bundeslaufbahnverordnung (BLV) wurde im Berichtszeitraum mehrfach geändert. So übersandte das BMI am 29. Mai 2012 den Entwurf der **Ersten Änderungsverordnung zur BLV**. Im Wesentlichen enthielt der Änderungsentwurf folgende Neuerungen:

- angemessener Ausgleich der durch Freiwilligen- und Entwicklungsdienste entstehenden beruflichen Verzögerungen,
- Bereinigung der widersprüchlichen Regelungen der BLV zum BBesG, damit hauptberufliche Tätigkeiten im öffentlichen Dienst sowohl auf die Probezeit als auch auf Erfahrungsstufen angerechnet werden können,
- Berücksichtigung von Tätigkeiten bei Forschungseinrichtungen als Erprobungszeit,
- Ermächtigungsgrundlage für Verordnungen, die das Aufstiegsverfahren durch ein Studium regeln,
- Freistellungsregelung für den Aufstieg über ein externes Studium durch Verweis auf die Sonderurlaubsverordnung,
- Beurteilungen von Beamtinnen und Beamten, die zu Fraktionen des Deutschen Bundestages, der Landtage oder des Europäischen Parlaments beurlaubt sind, durch die aufnehmende Stelle anstatt der bisher vorgesehenen fiktiven Nachzeichnung von Beurteilungen,

Der dbb hatte am 6. Juli 2012 zu dem Entwurf Stellung genommen. Den überwiegenden Teil der Änderungen beziehungsweise Ergänzungen konnte der dbb begrüßen. So wurde das Ziel grundsätzlich positiv bewertet, die widersprüchlichen Regelungen der BLV zum Bundesbesoldungsgesetz zu bereinigen, damit hauptberuf-

liche Tätigkeiten im öffentlichen Dienst sowohl auf die Probezeit als auch auf Erfahrungsstufen angerechnet werden können. Die konkrete Formulierung des neu gefassten § 29 BLV (Anrechnung hauptberuflicher Tätigkeiten) wurde jedoch kritisch gesehen; insoweit forderte der dbb Nachbesserung. Darüber hinaus lehnte der dbb die Regelung ab, dass Beamtinnen und Beamte, die zur Ausübung einer gleichwertigen Tätigkeit bei Fraktionen des Deutschen Bundestages oder anderer Parlamente beurlaubt sind, künftig von der aufnehmenden Stelle zu beurteilen sind. In diesem Fall gelten die Richtwertvorgaben des § 50 BLV nicht, zudem würden auf diese Weise die in den entsendenden Dienststellen zwischen den Personalvertretungen und den Dienststellenleitungen vereinbarten Rahmenbedingungen zur Vergleichbarkeit der Beurteilungen ausgehebelt.

Am 3. Dezember 2012 übersandte das Bundesinnenministerium einen überarbeiteten Entwurf. Schwerpunktartig enthielt der überarbeitete Entwurf eine Neufassung der Vorschrift zum verkürzten Vorbereitungsdienst (§ 13 – Gehobener Dienst) sowie eine Neuformulierung des § 29 BLV. Nicht mehr aufrecht erhalten wurde der Vorschlag zur Beurteilung von zu Fraktionen beurlaubten Beamtinnen und Beamten sowie eine Regelung zur Gewährung von Sonderurlaub für eine Teilnahme an Studiengängen außerhalb der Hochschulen des Bundes im Rahmen des Aufstiegs (§ 39 – Teilnahme an Hochschulausbildungen); hier war nunmehr beabsichtigt, dass die obersten Dienstbehörden für den Aufstieg Studiengänge einrichten und für diese durch Rechtsverordnung besondere Vorschriften erlassen. Zudem wurde § 50 BLV (Beurteilungsverfahren und Beurteilungsmaßstab) dahingehend geändert, dass bei sogenannte gebündelten Dienstposten ein einheitlicher Bewertungsmaßstab zugrunde gelegt wird.

Am 4. Januar 2013 hat der dbb gegenüber dem BMI zu dem überarbeiteten Entwurf schriftlich Stellung genommen. Bezüglich der Änderung des § 13 äußerte sich der dbb kritisch. Denn bislang habe der Vorbereitungsdienst auf eine mindestens einjährige berufspraktische Studienzeit beschränkt werden können, wenn die für die Laufbahnaufgaben erforderlichen wissenschaftlichen Erkenntnisse und Methoden durch ein geeignetes, mit einem Bachelor abgeschlossenes Hochschulstudium oder

durch einen gleichwertigen Abschluss nachgewiesen werden konnten. Dies sollte nun dahingehend erweitert werden, dass eine Verkürzung des Vorbereitungsdienstes nicht nur auf die berufspraktische Zeit beschränkt wird. Hierin sah der dbb eine Schwächung der verwaltungsinternen Ausbildung an der Fachhochschule des Bundes. In der Änderung des § 39 BLV sah der dbb die Gefahr, dass durch die Verlagerung der Regelungskompetenz auf die Ressorts einheitliche Standards in der Ausbildung, aber auch bezüglich der Handhabung des Anspruchs auf Sonderurlaub, immer weiter verloren gehen könnten. Es wurde vermutet, dass mit der neuen Regelung künftig weniger breit angelegtes, ressortübergreifendes Wissen vermittelt werde. Vor diesem Hintergrund bekräftigte der dbb die hochwertige Ausbildung an der Fachhochschule des Bundes, die als Vorbild dienen könne. Der dbb hat seine Kritikpunkte im Rahmen eines Beteiligungsgesprächs am 10. Januar 2013 unterstrichen. Die Erste Änderungsverordnung zur Bundeslaufbahnverordnung ist am 26. Februar 2013 in Kraft getreten (BGBl. I, S. 316).

Daran schlossen sich die Neufassung der **Allgemeinen Verwaltungsvorschrift (AVV) zur BLV** und der Entwurf eines „Rundschreibens zur Erteilung einer allgemeinen Zustimmung für die Gewährung von Sonderurlaub unter Fortzahlung der vollen Dienstbezüge nach § 13 Abs. 2 der Sonderurlaubsverordnung für die Teilnahme an Studiengängen zum Aufstieg in Laufbahnen des gehobenen und höheren Dienstes“ an. Der Entwurf zur Neufassung der AVV zeichnete die Änderungen nach, die durch die Erste Änderungsverordnung zur BLV notwendig wurden. So enthielt der Entwurf der AVV zum Beispiel Anpassungen an die grundsätzliche Mindestdauer des Vorbereitungsdienstes von einem Jahr. Mit der Neufassung des § 33 Abs. 3 BLV wurden die Angaben zu Auswahlentscheidungen in Fällen, in denen keine aktuellen Beurteilungen vorliegen und aufgrund dessen eine fiktive Fortschreibung durchgeführt wird, ergänzt und in einem zweiten Schritt auch in die AVV aufgenommen. Auch wurden die Änderungen der §§ 48 bis 50 BLV (Dienstliche Beurteilung) in der AVV umgesetzt.

Der dbb hat in seiner Stellungnahme zur AVV schwerpunktmäßig zu § 25 BLV (Einstellung in ein höheres Amt als das Eingangsamtsamt), zu § 27 BLV (Ausnahmen für

besonders leistungsstarke Beamtinnen und Beamte), zu §§ 28 bis 31 BLV (Probebeamtinnen und -beamte) sowie zu §§ 48 bis 50 (Dienstliche Beurteilung) vorgetragen.

In dem Entwurf eines „Rundschreibens zur Erteilung einer allgemeinen Zustimmung für die Gewährung von Sonderurlaub unter Fortzahlung der vollen Dienstbezüge nach § 13 Abs. 2 SUrlV für die Teilnahme an Studiengängen zum Aufstieg in Laufbahnen des gehobenen und höheren Dienstes“ wurde die Zustimmung für die Gewährung von Sonderurlaub unter Fortzahlung der Besoldung für die Teilnahme an akkreditierten, abschließend aufgezählten Studiengängen an externen Hochschulen im Inland erteilt. Hingewiesen wurde im Rundschreiben darauf, dass hiernach beurlaubte Beamtinnen und Beamte grundsätzlich nicht dienstunfallgeschützt seien, weil sie nicht weisungsabhängig Dienst leisteten, aber ausnahmsweise unter den Voraussetzungen des § 31 Abs. 5 BeamtVG Unfallfürsorge erhalten könnten. Diese Formulierung wurde vom dbb kritisiert.

Am 1. Juli 2013 hat das BMI überarbeitete Entwürfe der AVV zur BLV sowie des Rundschreibens übersandt. Der dbb konnte mit seiner Kritik an dem Entwurf des Rundschreibens durchdringen. Von der ursprünglichen Formulierung, dass nur ausnahmsweise Unfallfürsorge gewährt werden könne, wenn an einer externen Hochschule studiert werde, hat das Bundesministerium des Innern Abstand genommen. Stattdessen wird nunmehr auf den Wortlaut des § 31 Abs. 5 BeamtVG abgestellt. Diese Anpassung des Rundschreibens ist im Ergebnis nicht zu beanstanden, da es sich bei § 31 Abs. 5 BeamtVG um eine Ermes-

sensvorschrift handelt. Allerdings ist davon auszugehen, dass das Ermessen bei einem bestehenden dienstlichen Interesse an der Durchführung der Aufstiegsausbildung im Rahmen eines Studienganges außerhalb der Hochschule des Bundes vor dem Hintergrund des Verhältnismäßigkeitsgrundsatzes und des Gleichbehandlungsgebotes regelmäßig zugunsten der Beamtin oder des Beamten ausgeübt wird.

Die AVV wurde am 19. Juli 2013 in Kraft gesetzt (Az.: D2 – 30102/9#5). Am selben Tag erteilte das BMI mit dem „Rundschreiben zur Gewährung von Sonderurlaub unter Fortzahlung der vollen Dienstbezüge für die Teilnahme an Studiengängen außerhalb der Hochschulen des Bundes im Rahmen eines Aufstiegs nach § 39 Absatz 1 BLV“ (Az.: D 2-30106/12#2) seine Zustimmung.

Am 15. September 2015 legte das BMI den Entwurf einer **Zweiten Verordnung** zur Änderung der BLV vor, die schwerpunktmäßig zum Ziel hat, die im Koalitionsvertrag für die 18. Wahlperiode verabredete Öffnung des höheren Dienstes für Bachelorabsolventinnen und -absolventen mit Zusatzqualifikation umzusetzen. Insoweit sollten in Laufbahnen des höheren Dienstes, in denen ein Mangel an Bewerberinnen und Bewerbern besteht, anstelle eines Masterabschlusses auch ein Bachelorabschluss und eine Promotion oder ein Bachelorabschluss und eine mehrjährige Berufserfahrung als Zugangsvoraussetzung berücksichtigt werden können.

Hinzu kamen weitere Ergänzungen. Unter anderem sollte für eine Verwendung in der Aufsicht über die Flugsicherung als Zugangsvoraussetzung für die Laufbahn des gehobe-



nen nichttechnischen Verwaltungsdienstes anstelle eines Bachelorabschlusses künftig auch ein Abschluss der Fluglotsenakademie berücksichtigt werden können. Zudem hatten sich einige Fristen in den Übergangsregelungen als zu kurz erwiesen, die mit der Novellierung der BLV verlängert werden sollten. Dies betrifft die Frist zum Erlass der fachspezifischen Vorbereitungsdiene regelnden Rechtsverordnungen sowie die Frist um Ablauf der Möglichkeit, für die Durchführung eines Verfahrens nach § 27 BLV (Ausnahmen für besonders leistungsstarke Beamtinnen und Beamte) eine An-las Beurteilung erstellen zu können.

Im Rahmen des Beteiligungsgesprächs am 5. Oktober 2015 und in seiner schriftlichen Stellungnahme vom 14. Oktober 2015 kritisierte der dbb die beabsichtigte Öffnung des höheren Dienstes für Absolventinnen und Absolventen mit Bachelorabschluss, die eine Promotion oder eine mehrjährige Berufserfahrung nachweisen können. Denn die annähernde Gleichbehandlung von Master- und Bachelorabschlüssen in ausgewählten Verwaltungsbereichen erschwere nach Einschätzung des dbb die Gleichwertigkeitsfeststellung von Master- oder universitären Diplomabschlüssen und Bachelorabschlüssen mit Promotion oder mehrjähriger Berufserfahrung. Zudem gefährde die Verlagerung einer bildungspolitischen Debatte über die Akzeptanz des Bachelorabschlusses in das Beamtenrecht die Aufrechterhaltung der bewährten laufbahnrechtlichen Standards in der gesamten Bundesverwaltung. Mögliche Konflikte zum Nachteil der regulären Aufstiegsverfahren, deren Attraktivität zumindest im Bereich des Aufstiegs in den höheren Dienst in den genannten Bereichen deutlich abnehmen könnte, seien unausweichlich.

Die Verlängerung der Übergangsfri- sten wurde vom dbb weitgehend positiv bewertet. Darüber hinaus sprach sich der dbb jedoch für eine Verlängerung der Frist in der Übergangsregelung des § 54 Abs. 2 Satz 1 BLV zur Durchführung von Praxis- und Ausbildungsaufstiegen nach den §§ 33 - 33b BLV in der Fassung der Bekanntmachung vom 2. Juli 2002 aus. Der dbb konnte sich mit seinen Kritikpunkten nicht durchsetzen, sodass die Zweite Änderungsverordnung zur BLV am 18. Januar 2017 (BGBl. I S. 89) geändert wurde.

Das BMI hat mit Erlass der **Verordnung über die Anerkennung europäischer Be-**

**rufsqualifikationen als Laufbahnbefähigung (LBAV)** im Jahr 2009 die Richtlinie 2005/36/EG über die Anerkennung von Berufsqualifikationen für die Beamtenlaufbahnen des Bundes umgesetzt. Mit der am 19. Januar 2014 in Kraft getretenen Richtlinie 2013/55/EU wurde die Richtlinie 2005/36/EG geändert. Diese Änderungen mussten mit der novellierten LBAV umgesetzt werden. Im Wesentlichen waren dies folgende Regelungen:

- Die bisher geregelten Mindestqualifikationsniveaus für die Anerkennung von Qualifikationen als Befähigung für eine Laufbahn im Bundesdienst sind entfallen. Nunmehr ist für alle vom Geltungsbereich der LBAV erfassten Berufsqualifikationen ein Anerkennungsverfahren einzuleiten.
- Des Weiteren ist bei der Prüfung, ob eine in einem Mitgliedstaat der EU erworbene Qualifikation einen wesentlichen Unterschied zu der nach Bundesrecht geforderten Qualifikation aufweist, der Vergleich der Ausbildungsdauer entfallen. Maßgeblich ist künftig ausschließlich der Vergleich der Inhalte.
- Bisher musste der Antrag auf Anerkennung einer Berufsqualifikation als Laufbahnbefähigung schriftlich gestellt, und die erforderlichen Unterlagen mussten in beglaubigter Kopie vorgelegt werden. In Zukunft kann der Antrag auch elektronisch gestellt werden, und beglaubigte Kopien dürfen nur noch verlangt werden, wenn Zweifel an der Echtheit der Unterlagen oder der Richtigkeit der Angaben bestehen.
- Wenn der Unterschied zu den Bildungsanforderungen der angestrebten Laufbahn so groß ist, dass die Anwendung von Ausgleichsmaßnahmen dem Durchlaufen einer kompletten Ausbildung gleichkäme, wird die erworbene Berufsqualifikation als Befähigung mit sogenannten partiellem Zugang anerkannt.

Mit schriftlicher Stellungnahme vom 26. Juni 2015, die der dbb im Rahmen eines Beteiligungsgesprächs am 7. Dezember 2015 bekräftigte, erkannte der dbb an, dass der Handlungsspielraum des Ordnungsgewehrs vor dem Hintergrund der Vorgaben durch die geänderte EU-Richtlinie deutlich eingeschränkt ist. Auch würdigte der dbb ausdrücklich die Zielsetzung der Richtli-

nie und damit auch der novellierten LBAV, die langfristige Gewinnung qualifizierter Fachkräfte aus Mitgliedstaaten der EU zu unterstützen. Allerdings wies der dbb auch darauf hin, dass bei den Befähigungsanforderungen der LBAV für Beschäftigte aus Mitgliedstaaten der EU stets die Vergleichbarkeit der Leistungen mit bundesrechtlichen Laufbahnanforderungen gegeben sein müsse.

Kritisch äußerte sich der dbb unter anderem zu dem Wegfall des bisher vorgegebenen Mindestqualifikationsniveaus, nach dem vorgegeben war, welche Qualifikationsniveaus mindestens für die Anerkennung als Befähigung für eine bestimmte Laufbahn vorliegen müssen. Insoweit verwies der dbb darauf, dass es künftig umso mehr auf die sorgfältige Durchführung der Anerkennungsverfahren und die Ausgestaltung der gegebenenfalls notwendigen Eignungsprüfung beziehungsweise der Ausgleichsmaßnahme ankomme.

Auch bewertete der dbb den beabsichtigten Wegfall des Vergleichs der Ausbildungsdauer bei der Prüfung, ob eine in einem Mitgliedstaat der EU erworbene Qualifikation einen wesentlichen Unterschied zu der nach Bundesrecht geforderten Qualifikation aufweist, kritisch. Denn nach Auffassung des dbb komme es neben den Inhalten von Ausbildungsgängen nicht unerheblich darauf an, in welcher Tiefe Ausbildungsinhalte tatsächlich vermittelt werden. Bisher war ein wesentlicher Unterschied unter anderem dann gegeben, wenn die nachgewiesene Ausbildungsdauer mindestens ein Jahr unter der nach Bundesrecht geforderten Ausbildungsdauer lag. Die novellierte LBAV ist am 12. Januar 2016 (BGBl. I S. Nr. 35) in Kraft getreten.

Zudem gab es noch eine Änderung der Eisenbahn-Laufbahnverordnung, die den Praxisaufstieg (§ 19) neu regelte. Ebenfalls wurde die Verordnung über die Laufbahnen des Polizeivollzugsdienstes beim Deutschen Bundestag um die Aufstiegsform der fachspezifischen Qualifizierung vom mittleren in den gehobenen Dienst ergänzt.

### Änderung von Vorschriften für Dienst zu wechselnden Zeiten

Mit der Verordnung zur Änderung von Vorschriften für Dienst zu wechselnden Zeiten sollten die bisherigen Vorschriften

für Wechselschicht- und Schichtdienst in der Erschwerniszulagenverordnung, der Erholungsurlaubsverordnung, der Arbeitszeitverordnung, der Soldatenurlaubsverordnung und der Mutterschutzverordnung für Soldatinnen geändert und durch eine vollständige Systemänderung auf eine neue Grundlage gestellt werden. Damit sollte den seit einigen Jahren zunehmend veränderten Bedingungen - weg vom „klassischen“ Schicht- und Wechselschichtdienst hin zu zunehmenden flexiblen Schichtdiensten sowie anderen Dienstformen - Rechnung getragen werden. Entscheidend für einen Ausgleich sollten zukünftig die tatsächlichen individuellen Belastungen und nicht mehr ausschließlich die formale Zugehörigkeit zu bestimmten Schichtmodellen sein.

Im Wesentlichen sind folgende Neuerungen vorgesehen:

- Einbeziehung flexibler Schichtdienste und vergleichbar belastender Dienste,
- Ausrichtung des Ausgleichs an der tatsächlichen Belastung (Zahl der Nachtdienststunden, Wechsel entgegen dem Biorhythmus),
- Neustrukturierung der Erschwerniszulagen und Erhöhung der maximalen Zulagenbeträge,
- Gewährung der vollen Zulagen auch an Beamtinnen und Beamte auf Widerruf,
- Neustrukturierung und Erhöhung des Zusatzurlaubs von vier auf maximal sechs Tage pro Jahr,
- Einführung eines weiteren zusätzlichen Urlaubstages für ältere Beamtinnen und Beamte,
- Berücksichtigung des Urteils des Bundesverwaltungsgerichts zur Teilzeitbeschäftigung (§ 2a EZuV).

Der dbb hatte den vorgelegten Entwurf im Wesentlichen begrüßt, da er vielfach die Forderungen nach Verbesserungen der Erschwerniszulagen-, Erholungsurlaubs- und Arbeitszeitverordnung aufgreift. Im Vorfeld des Entwurfes waren seit Ende des Jahres 2010 informelle Vorgespräche zwischen dem dbb, seinen beteiligten Mitgliedsgewerkschaften sowie dem Bundesministerium des Innern geführt worden, die im Jahr 2011 zu einem ersten Verordnungsentwurf

fürten. Dieser wurde im Anschluss auch auf Betreiben der Gewerkschaften noch mehrfach geändert und mündete in dem letztendlich vorliegenden Entwurf.

Sowohl in seinen Stellungnahmen als auch im Rahmen der Anhörung begrüßte der dbb die beabsichtigte Ausrichtung an den tatsächlichen Belastungen, da damit den Beeinträchtigungen durch den Wechsel des Biorhythmus, aber auch durch die Anzahl der geleisteten Nachtdienststunden Rechnung getragen wird.

Zu der Erholungsurlaubsverordnung wurde deutlich hervorgehoben, dass es wichtig wäre, die Belastungen der Nacht- und wechselnden Schichtdienste dahingehend auszugleichen, dass diese faktorisiert werden und im Ergebnis zu einer Reduzierung der Lebensarbeitszeit führen. Die neue Pausenregelung des § 5 AZV (Ruhepausen und Ruhezeit) wurde vom dbb abgelehnt. Sie sei in dieser Form von der Verwaltung nicht handhabbar. Die Änderungen traten am 1. August 2013 beziehungsweise am 1. Oktober 2013 in Kraft (BGBl. I S. 3286).

Im Anschluss daran beabsichtigte das BMI die Anpassung der Durchführungshinweise zur Verordnung, übersandte am 26. September 2013 einen ersten Entwurf und lud gleichzeitig zu einem Arbeitsgespräch zu dieser Thematik für den 8. Oktober 2013 ein.

Neben besoldungsrechtlichen Fragen wurden unter anderem die geänderten Regelungen in der Arbeitszeitverordnung thematisiert. Insoweit äußerte sich der dbb kritisch zu der neu vorgenommenen Auslegung des durch die Änderungsverordnung teilweise neugefassten § 5 der Arbeitszeitverordnung (AZV) zu Ruhepausen und Ruhezeit. Während bisher die Pausenzeiten der im operativen Vollzugsbereich tätigen Beamtinnen und Beamten als Dienstzeit angerechnet wurden, wurde die Arbeitszeitverordnung nunmehr so ausgelegt, dass „Pausen unter Bereithaltung“ – anders als derzeit – nicht mehr grundsätzlich angerechnet werden. Diese Interpretation folgte nicht zwingend aus der Neufassung. Der dbb hatte sich vor diesem Hintergrund gegenüber dem Bundesinnenminister für eine praxistaugliche Auslegung ausgesprochen. Denn gerade für operativ tätige Vollzugsbeamtinnen und -beamte waren tatsächliche Ruhepausen während der Dienstzeit im Regelfall nicht möglich.

Am 11. Oktober 2013 bekräftigte der dbb schriftlich gegenüber dem Bundesinnenminister seine Forderung nach einer Klarstellung dahingehend, dass in operativen Vollzugsbereichen Pausen unter Bereithaltung in jedem Fall auf die Dienstzeit angerechnet werden.

Am 12. November 2013 übersandte das BMI die verabschiedeten Durchführungshinweise betreffend die Verordnung zur Änderung von Vorschriften für Dienst zu wechselnden Zeiten. Darüber hinaus wurde seitens des BMI mitgeteilt, dass geprüft werde, ob die geltenden Pausenregelungen für die operativen Vollzugsbereiche durchgehend sachgerecht seien oder ob zu einer Neubewertung der bestehenden Rechtslage Veranlassung bestehe. Am 19. Dezember 2013 ordnete das Bundespolizeipräsidium mit Verweis auf den vorangegangenen Erlass des BMI vom 18. Dezember 2013 an, dass sich die operativen Kräfte der Bundespolizei während der gewährten Arbeitsunterbrechung (Pausen) zur Dienstleistung bereithalten müssen. Diese Pause werde auf die Arbeitszeit angerechnet. Das BMF erklärte daraufhin, dass auch für die Vollzugsbereiche des Zolls die Pausenzeiten wieder auf die Arbeitszeit angerechnet werden.

### Änderung der Arbeitszeitverordnung (AZV)

Am 17. September 2014 übersandte das Bundesministerium des Innern den Verordnungsentwurf zur Änderung der AZV. Schwerpunktmäßig sah der Verordnungsentwurf die im Rahmen der Demografiestrategie der Bundesregierung in der Arbeitsgruppe F „Öffentlicher Dienst“ beschlossene Weiterentwicklung des Pilotprojekts zur Erprobung von Langzeitkonten vor. So ist § 7a AZV dahingehend geändert worden, dass die Ansparphase auf bis zu fünf Jahre (bis Ende 2020) verlängert, die maximale Ansparung auf 1400 Stunden erhöht wird, die Entnahme von Guthaben über 2016 hinaus möglich sein soll und der gleitende Übergang in den Ruhestand im Teilzeitmodell ermöglicht wird. Auch wurde die Erprobungsmöglichkeit auf weitere Ressorts ausgedehnt. Darüber hinaus sah der Verordnungsentwurf die Aufhebung der Vorgabe für Teilzeitkräfte vor, wonach Teilzeitbeschäftigung nur im Rahmen der regelmäßigen täglichen Arbeitszeit möglich ist. Um nach den Angaben des BMI eine Privilegierung Teilzeitbeschäftigter

gegenüber Vollzeitbeschäftigten auszu-schließen, wurde zugleich die Anrechenbarkeit von Reisezeiten als Arbeitszeit bei Dienstreisen auf die regelmäßige tägliche Arbeitszeit für Vollzeitbeschäftigte begrenzt. Als weitere Änderung enthielt der Verordnungsentwurf eine Neufassung der Regelungen zu Ruhepausen. Neben der Änderung der Definition des Begriffs der Ruhepause war § 5 (Ruhepausen und Ruhezeit) dahingehend geändert worden, dass Ruhepausen künftig bei operativen Einsatz Tätigkeiten auf die Arbeitszeit angerechnet werden, wenn die oberste Dienstbehörde die Einsatzbereiche, für die eine Anrechnung der Ruhepausen in Betracht kommt, allgemein bestimmt. Die Entscheidung über die konkrete Anrechnung der Ruhepausen soll die oder der zuständige Vorgesetzte im Einzelfall anhand der spezifischen Einsatzlage vor Ort treffen. Bisher wurde für bestimmte Bereiche generell die Anrechnung von Ruhepausen auf die Arbeitszeit vorgesehen, ohne dass anhand der konkreten Einsatzlage vor Ort in jedem Einzelfall darüber befunden werden musste.

In seiner Stellungnahme vom 8. Oktober 2014 kritisierte der dbb vorab, dass der Änderungsentwurf die wöchentliche Arbeitszeit von 41 Stunden für die Beamtinnen und Beamten des Bundes unangetastet lässt, und forderte eine Absenkung der wöchentlichen Arbeitszeit auf 39 Stunden. Demgegenüber begrüßte der dbb die Weiterentwicklung des Pilotprojekts zur Einführung von Langzeitkonten. Allerdings wurde kritisch angemerkt, dass dies auf Seiten des Dienstherrn nicht dazu führen dürfe, dass Mehrarbeit und die Nichtinanspruchnahme von über den Mindesturlaub hinausgehenden Erholungsurlaubs unausgesprochen vorausgesetzt werden, um einen bestehenden Personalfehlbestand kurzfristig zu verschleiern und auszugleichen. Auch müsse sichergestellt sein, dass eine zusätzliche Arbeitsleistung freiwillig erfolge. Auf Ablehnung seitens des dbb stieß, dass die auf dem Langzeitkonto gesammelten Stunden nur im Teilzeit- und nicht im Blockmodell abgebaut werden können. Im Hinblick auf die Lockerungen im Zusammenhang mit Teilzeitbeschäftigung trug der dbb keine Kritikpunkte vor. Zu der beabsichtigten Änderung der Ruhepausenregelung kritisierte der dbb zunächst die Neufassung des Begriffs der Ruhepause. Nach bisheriger Rechtslage war eine Ruhepause definiert als Zeitraum,

in dem Beamtinnen und Beamte keinen Dienst leisten und sich auch nicht dafür bereithalten müssen. Der Zusatz „(...) und sich auch nicht dafür bereithalten müssen (...)“ sollte nun ohne Begründung gestrichen werden. Darüber hinaus gab der dbb zu bedenken, dass mit dem Änderungsentwurf insbesondere in den Einsatzbereichen der Zollverwaltung wie zum Beispiel dem Kontroll- und Grenzabfertigungsdienst bisher generell eine Anrechnung der Ruhepausen auf die Arbeitszeit vorgenommen wurde. Künftig jedoch seien diese Bereiche der Zollverwaltung von der Formulierung „bei operativen Tätigkeiten in Einsatzbereichen, in denen die ständige Einsatzfähigkeit gewährleistet werden muss“ nicht mehr umfasst. Insoweit forderte der dbb, bei der bisherigen Regelung zu bleiben.

Am 12. November 2014 fand das Beteiligungsgespräch hierzu statt, im Rahmen dessen der dbb schwerpunktmäßig seine bereits schriftlich zum Ausdruck gebrachten Kritikpunkte bekräftigte. Im Hinblick auf die Novellierung der Pausenregelung äußerte sich das BMI dahingehend, dass es in der Verantwortung der obersten Dienstbehörden liege, eine sachgerechte Lösung zu finden, und verwies im Übrigen auf die Evaluierung der novellierten Regelungen von Wechsel- und Schichtdienst. Die novellierte Arbeitszeitverordnung ist am 19. Dezember 2014 (BGBl. I S. 2191) in Kraft getreten.

### Änderung der Erholungsurlaubsverordnung (EUrIV)

Am 15. August 2014 übersandte das Bundesministerium des Innern den Entwurf der 14. Änderungsverordnung zur Erholungsurlaubsverordnung. Dieser Änderungsentwurf enthielt unter anderem die Übertragung des Ergebnisses des Tarifabschlusses vom 1. April 2014 zur Erholungsurlaubsdauer auf den Beamtenbereich, sodass nun ein einheitlicher Urlaubsanspruch von 30 Tagen Erholungsurlaub für Tarifbeschäftigte und Beamtinnen und Beamte gewährt wird. Darüber hinaus musste die Verordnung aufgrund neuerer Entscheidungen des Europäischen Gerichtshofes angepasst werden. So hatte der EuGH mit Urteil vom 22. November 2011 entschieden, dass der europarechtlich geschützte Erholungsurlaub von 20 Tagen für Arbeitnehmerinnen und -nehmer, der wegen Krankheit innerhalb des für die



Hans-Ulrich Benra am 12. November 2014 im BMI

Urlaubsabwicklung vorgesehenen Zeitraums nicht genommen werden konnte, nicht vor Ablauf von 15 Monaten verfallen darf. Darüber hinaus sollte eine Entscheidung des EuGH aus dem Jahr 2013 umgesetzt werden, nach der eine Reduzierung des Urlaubsanspruchs bei Verminderung der wöchentlichen Arbeitstage in den Fällen untersagt wird, in denen keine Möglichkeit bestand, den Erholungsurlaub in Anspruch zu nehmen. Schließlich sollte eine weitere EuGH-Entscheidung berücksichtigt werden, nach der national nicht geregelt werden darf, dass der Urlaubsanspruch erst dann entsteht, wenn eine Mindestbeschäftigungszeit zurückgelegt worden ist. Auch wurde die Regelung gestrichen, nach der Beamtinnen und Beamten der halbe Jahresurlaub zusteht, wenn sie in der ersten Hälfte des Urlaubsjahres, und der volle Jahresurlaub, wenn sie in der zweiten Hälfte des Urlaubsjahres in den Ruhestand treten.

Der dbb hat am 11. September 2014 Stellung genommen. Positiv wertete der dbb, dass die inhalts- und wirkungsgleiche Übertragung des Tarifabschlusses 2014 auf den Beamtenbereich vorgenommen worden ist, mit der Folge, dass nun wieder für beide Beschäftigtengruppen ein einheitlicher Urlaubsanspruch von 30 Tagen gewährt wird. Kritisch äußerte sich der dbb unter anderem zu der Streichung der Regelung, nach der Beamtinnen und Beamten der halbe Jahresurlaub zusteht, wenn sie in der ersten Hälfte des Urlaubsjahres, und der volle Jahresurlaub, wenn sie in der zweiten Hälfte des Urlaubsjahres mit

oder nach Erreichen der gesetzlichen Altersgrenze in den Ruhestand eintreten. Darüber hinaus äußerte der dbb seine Kritik an der neu eingefügten Regelung, wonach Erholungsurlaub, der wegen einer vorübergehenden Dienstunfähigkeit nicht in Anspruch genommen werden konnte, unterschiedlichen Verfallsfristen unterliegen soll. Der durch Unionsrecht gewährleistete Urlaubsanspruch in Höhe von 20 Tagen verfällt spätestens nach 15 Monaten nach dem Ende des Urlaubsjahres; der diesen übersteigenden Urlaub verfällt 12 Monate nach dem Ende des Urlaubsjahres. Von Seiten des dbb wurde ausgeführt, dass diese Regelung zu einem erheblichen bürokratischen Mehraufwand führe und auch für die betroffenen Beamtinnen und Beamten in der Anwendung schwer nachvollziehbar sei. Der dbb forderte deshalb, dass die Urlaubsansprüche gleichbehandelt werden. Die novellierte Erholungsverordnung trat am 29. November 2014 sowie am 1. Januar 2015 in Kraft (BGBl. I S. 1797).

### Änderungen in der Sonderurlaubsverordnung (SUrIV)

Das BMI hat dem dbb am 11. Januar 2016 den ersten Entwurf einer neugefassten SUrIV übersandt. Mit der Novellierung wurde unter anderem eine Neuaufteilung der Sonderurlaubstatbestände vorgenommen, die einerseits zu einer deutlich verbesserten Übersichtlichkeit führt. Auch wurde eine Regelung aufgenommen, nach der Beamtinnen und Beamten im Falle einer akut aufgetretenen

Pflege-Notsituation eines nahen Angehörigen Sonderurlaub unter Fortzahlung der Besoldung von bis zu neun Arbeitstagen gewährt wird. Darüber hinaus wurde in verschiedenen neugefassten Vorschriften der SUrlV von dem für die Dienststellen bisher vorgesehenen eingeschränkten Ermessen („Soll-Vorschrift“) abgesehen und stattdessen ein weiter gefasster Ermessensspielraum festgelegt.

Für den dbb von besonderer Bedeutung war die beabsichtigte Novellierung des § 15 SUrlV (Sonderurlaub für gewerkschaftliche Zwecke). Neben der vorgesehenen Änderung der Ermessensregelung war beabsichtigt, den Umfang der Beurlaubungsmöglichkeiten faktisch zu halbieren, was der dbb auf mehrfache Weise scharf kritisiert hat. Der dbb hat am 5. Februar 2016 zu dem ersten Entwurf gegenüber dem BMI Stellung bezogen und insbesondere die beabsichtigten Änderungen zum Sonderurlaub für gewerkschaftliche Zwecke zurückgewiesen.

Am 26. Februar 2016 übermittelte das BMI eine geänderte zweite Entwurfsfassung, in der wesentliche der vorgebrachten Kritikpunkte im Sinne des dbb berücksichtigt wurden. Im Vergleich zu dem ersten Entwurf enthält der zweite Entwurf unter anderem Änderungen bei den Ermessenregelungen. Insoweit wurde von der ursprünglich für die Dienststellen beabsichtigten Erweiterung des Ermessensspielraums abgesehen, was aus Sicht des dbb positiv zu bewerten ist. Darüber hinaus war es als Erfolg zu werten, dass beim Sonderurlaub für gewerkschaftliche Zwecke in einem Großteil der Fälle die bislang mögliche Bewilligung von bis zu zehn Sonderurlaubstagen auch für die Zukunft erhalten bleibt. Zu beachten war weiterhin, dass es insoweit künftig keine Anrechnungsvorschrift mehr gibt: Bisher wurde nach § 5 (Urlaub für Zwecke der militärischen und zivilen Verteidigung), § 6 (Urlaub für gewerkschaftliche Zwecke) und § 7 (Urlaub für fachliche, staatspolitische, kirchliche und sportliche Zwecke) SUrlV a.F. gewährter, über fünf Arbeitstage hinausgehender Sonderurlaub im Falle des Zusammentreffens mehrerer Sonderurlaubstatbestände angerechnet. Nach dem geänderten zweiten Entwurf bestand im Hinblick auf den Sonderurlaub für gewerkschaftliche Zwecke damit ein von anderen Sonderurlaubstatbeständen unabhängiger Anspruch auf bis zu

fünf Arbeitstage je Tatbestandsvariante, insgesamt bei Vorliegen beider Tatbestandsvarianten des § 15 Nr. 1, 2 SUrlV auf insgesamt bis zu zehn Arbeitstage. Die geänderte zweite Entwurfsfassung wurde in einem Beteiligungsgespräch am 15. März 2016 ausführlich erörtert. Die neu gefasste Sonderurlaubsverordnung trat am 9. Juni 2016 (BGBl. I S. 1284) in Kraft.

## Wichtige Urteile zum Dienstrecht

### Bundesverfassungsgericht

#### Altersgrenze

**(Entscheidung vom 21.04.2015 – 2 BvR 1322/12)**

Höchstaltersgrenzen für eine Verbeamtung sind verfassungsrechtlich zulässig, wenn sie in einem Gesetz festgelegt sind und einen Ausgleich zwischen dem Lebensprinzip und der Bestenauslese widerspiegeln. Als Maßstab gilt dabei, dass sich die Beamtin oder der Beamte seine Mindestversorgung noch selbst verdienen kann (19,5 Jahre). Dies entsprach der Auffassung des dbb in der gegenüber dem BVerfG abgegebenen Stellungnahme.

### Bundesverwaltungsgericht

#### Ausgleich von Bereitschaftsdienst

**(Entscheidung vom 17.11.2016 – 2 C 21.15)**

Die Mehrarbeit einer Beamtin oder eines Beamten in Form von Bereitschaftsdienst ist im Verhältnis „1:1“ durch Freizeit auszugleichen. Hingegen besteht kein Anspruch auf Freizeitausgleich für eine reine Rufbereitschaft oder bloße Anwesenheitszeiten ohne dienstliche Inanspruchnahme in dieser Zeit. Bei Freizeitausgleich für im Ausland geleisteten Dienst besteht außerdem kein Anspruch auf Auslandsbesoldung, wenn der Freizeitausgleich im Inland genommen wird.

#### Auflösung von Stellenblockaden während eines beamtenrechtlichen Konkurrentenstreitverfahrens

**(Entscheidung vom 10.05.2016 – 2 VR 2.15)**

Das Ausblenden eines etwaigen Bewährungsvorsprungs bei rechtswidriger Dienstposteninhaberschaft wird ermöglicht durch eine „fiktive Fortschreibung“ der dienstlichen Beurteilung (für den Bereich der Bun-

desbeamtinnen und -beamten gemäß § 33 Abs. 3 Satz 1 der Bundeslaufbahnverordnung – BLV). Die „fiktive“ Komponente erfordert in dieser Konstellation nur, dass die aus der Aufgabenwahrnehmung des höherwertigen Dienstpostens folgenden Besonderheiten (zum Beispiel die Wahrnehmung von Leitungsaufgaben) in der dienstlichen Beurteilung unberücksichtigt bleiben. Das Rechtsinstitut der fiktiven Fortschreibung ermöglicht so die Vergabe von Funktionsämtern während des Laufs von beamtenrechtlichen Konkurrentenstreitverfahren um die Vergabe des Statusamts und vermeidet damit das in dieser Fallkonstellation offenkundig werdende Problem der Stellenblockade. Die Vergabe des Funktionsamtes selbst unterliegt dabei nicht den Vorgaben der Bestenauswahl, solange eine Vorwirkung auf die nachfolgende Statusamtsvergabe vermieden wird.

#### Bewertung von Dienstposten

**(Entscheidung vom 20.10.2016 – 2 A 2.14)**

Mit der Dienstpostenbewertung erfüllt der Dienstherr einen gesetzlichen Auftrag (§ 18 BBesG). Er handelt dabei ausschließlich im Bereich der allein ihm zustehenden Organisationsgewalt. Subjektive Rechte der Beamtinnen und Beamten werden von einer Dienstpostenbewertung nicht berührt; insbesondere knüpft die Besoldung der Beamtinnen und Beamten – anders als bei der Vergütung von Tarifbeschäftigten – nicht an die konkret wahrgenommene Funktion, sondern an das Statusamt an. Deshalb steht einer Beamtin oder einem Beamten keine Klagebefugnis gegen eine Dienstpostenbewertung zu. Daran ändert auch nichts, dass eine Dienstpostenbewertung mittelbar Auswirkungen auf subjektiv-rechtliche Ansprüche der Beamtinnen und Beamten haben kann.

#### Gesundheitliche Eignung einer Probebeamtin oder eines Probebeamten

**(Entscheidung vom 30.10.2013 – 2 C 16.12)**

Einer Beamtin oder einem Beamten auf Probe fehlt die gesundheitliche Eignung für die Berufung in das Beamtenverhältnis auf Lebenszeit, wenn tatsächliche Anhaltspunkte die Annahme rechtfertigen, sie oder er werde mit überwiegender Wahrscheinlichkeit vor Erreichen der gesetzlichen Altersgrenze wegen dauernder Dienstunfähigkeit vorzeitig in den Ruhestand versetzt. Die gesundheitliche Eignung fehlt auch, wenn sie oder er mit überwiegender Wahrscheinlichkeit bis zum Erreichen der gesetzlichen Altersgrenze über Jahre hin-

weg regelmäßig krankheitsbedingt ausfallen und deshalb eine erheblich geringere Lebensdienstzeit aufweisen wird.

#### Aufforderung zur amtsärztlichen

#### Untersuchung

**(Entscheidung vom 10.04.2014 – 2 B 80.13)**

1. Die an eine Beamtin oder einen Beamten gerichtete Aufforderung, sich einer amtsärztlichen Untersuchung zu unterziehen, um ihre oder seine Dienstfähigkeit zu überprüfen, unterliegt aus dem Grundsatz der Verhältnismäßigkeit formellen und inhaltlichen Anforderungen. Diese betreffen die Angabe der Gründe, aus denen sich die Zweifel an der Dienstfähigkeit der Beamtin oder des Beamten ergeben, und die Bestimmung von Art und Umfang der ärztlichen Untersuchung.
2. Minderleistungen, die in Arbeitsrückständen deutlich werden, sind für sich allein in der Regel kein hinreichender Grund für eine solche Untersuchungsaufforderung.

#### Ankreuzverfahren und Dienstpostenbündelung bei dienstlichen Beurteilungen

**(Entscheidung vom 17.09.2015 – 2 C 27.14)**

1. Der Dienstherr kann in seinen Beurteilungsrichtlinien ein Ankreuzverfahren für die Einzelbewertungen ohne zusätzliche individuelle textliche Begründungen vorsehen, sofern die Bewertungskriterien hinreichend differenziert und die Notenstufen textlich definiert sind. Er muss aber auf Verlangen der Beamtin oder des Beamten die im Ankreuzverfahren vorgenommenen Einzelbewertungen im weiteren Verfahren plausibilisieren.
2. Im Unterschied zu den Einzelbewertungen bedarf das Gesamturteil der dienstlichen Beurteilung in der Regel einer gesonderten Begründung, um erkennbar zu machen, wie es aus den Einzelbegründungen hergeleitet wird. (Rn.30). Einer Begründung bedarf es insbesondere dann, wenn die Beurteilungsrichtlinien für die Einzelbewertungen einerseits und für das Gesamturteil andererseits unterschiedliche Bewertungsskalen vorsehen. Im Übrigen sind die Anforderungen an die Begründung für das Gesamturteil umso geringer, je einheitlicher das Leistungsbild bei den Einzelbewertungen ist. Gänzlich entbehrlich ist eine Begrün-

dung für das Gesamturteil nur dann, wenn im konkreten Fall eine andere Note nicht in Betracht kommt, weil sich die vergebene Note – vergleichbar einer Ermessensreduzierung auf Null – geradezu aufdrängt.

3. Aus der Neufassung des § 49 Abs. 1 BLV ergeben sich im Vergleich zur früheren Rechtslage keine erhöhten Anforderungen an die Abfassung dienstlicher Beurteilungen.
4. Die Frage, ob eine Dienstpostenbündelung zu Recht oder zu Unrecht erfolgt ist, ist ohne Bedeutung für die Rechtmäßigkeit der Bewertung der auf einem solchen Dienstposten erbrachten Leistungen in einer dienstlichen Beurteilung. Die auf dem Dienstposten erbrachten Leistungen sind allein am Maßstab des Statusamtes der Beamtin oder des Beamten zu messen. Weist ein Dienstposten Besonderheiten auf, ist dies bei der Leistungsbewertung zu berücksichtigen.



## Besoldung und Versorgung

### Wesentliche Entwicklungen von Besoldung, Versorgung und Beihilfe im Zeitraum 2012 – 2017

Die Entwicklung des Besoldungs- und Versorgungsrechts in Bund und Ländern war in den Jahren 2012 bis 2017, wie auch in der vorangegangenen Amtszeit 2007 bis 2012, maßgeblich durch die Ausübung der eigenständigen Gesetzgebungskompetenz von Bund und Ländern geprägt. Die bis September 2006 für alle Beamtinnen und Beamten und Versorgungsempfängerinnen und -empfänger in Bund, Ländern und Gemeinden am verliehenen Amt nach bundeseinheitlichen Maßstäben, Tabellen und Berechnungsgrundlagen ausgerichtete Besoldung und Versorgung (BBesG a.F. in Verbindung mit den Bundesbesoldungsordnungen A, B, C, R, W sowie Beamtenversorgungsgesetz BeamtVG a.F.) ist zwischenzeitlich vollständig durch eigene (unterschiedlich ausgestaltete) 17 Besoldungs- und Versorgungsrechte in Bund und Ländern abgelöst worden. Das zunächst in vielen Ländern nach September 2006 gemäß Artikel 125a Grundgesetz auf dem Stand vom 31. August 2006 „eingefrorene“ und mangels Neuregelung weitergeltende Alt-Recht ist seitdem in Bundes- und Landesrecht überführt beziehungsweise (teilweise) geändert und/oder vollständig neu geregelt worden.

Das alte, seit Jahrzehnten gewachsene und bewährte bundeseinheitliche Besoldungsrecht findet sich jedoch inhaltlich weitgehend in diesen „Neuregelungen“ in größeren oder kleineren Teilen wieder, sofern nicht landesspezifische oder strukturell (notwendige) Besonderheiten oder Rechtsprechung Eingang in die Gesetze gefunden haben.

Die Ausübung der Gesetzeskompetenz für das Besoldungs- und Versorgungsrecht durch den Bund und die Länder haben zu einer weiteren und deutlichen Vertiefung und Auseinanderentwicklung sowie erheblichen Besoldungs- und Versorgungsdifferenzen zwischen den Dienstherrn geführt. Die Föderalismusreform I hat damit – wie vom dbb prognostiziert – zu intransparenten, bürokratischen und kaum mehr vergleichbaren Regelungen geführt.

## Eigenständigkeit und Koordination



Unsere Verfassungsgeber haben sich 1949 – basierend auf den Erfahrungen des vorangegangenen zentralistischen Staates – für starke Länder in einem Bundesstaat entschieden. Föderalismus beinhaltet für die Länder so viel Eigenständigkeit wie möglich und für den Bund so viel Zentralismus wie nötig.

Das Spannungsfeld zwischen Eigenständigkeit und Zentralismus hat die Politik im Laufe der letzten Jahrzehnte hinsichtlich des beamteten Personals in Bund und Ländern, letztere einschließlich der Kommunen, in Ausgleich zu bringen versucht. Bis in die Siebzigerjahre waren die Länder für ihre Beamtinnen und Beamten gesetzgebungsbefugt. Als der Konkurrenzdruck unter den Ländern zu Verwerfungen bei der Besoldung führte, sind die Dienst-, Besoldungs- und Versorgungskompetenzen dem Bund übertragen worden. Also weg von Eigenständigkeit hin zu Zentralismus.

Rund 30 Jahre später wurde das Rad zurückgedreht: weniger Zentralismus, mehr Eigenständigkeit der Länder. Mit der Föderalismusreform I im Jahr 2006 hat sich die Regelungskompetenz für das Beamtenrecht wieder weitgehend regionalisiert, die Beschäftigungsbedingungen für die Beamtinnen und Beamten werden seitdem dezentral gestaltet. Politisch, dienstrechtlich und organisatorisch liegen Gestaltung und Entscheidung auf Bundes- und auf Landesebene. Nach Zahl und Aufgabenfeldern bilden die Landes- und Kommunalbeamtinnen und -beamten die weit größere Gruppe als die Beamtinnen und Beamten des Bundes.

Diese politischen Entscheidungen sind nicht ohne Auswirkungen auf einen föderal organisierten Dachverband wie den dbb geblieben. Auf den ersten Blick ist für den dbb als Bundesdach in der Re-Föderalisierung der beamtenrechtlichen Kompetenzen eine Schwächung, weniger Zentralismus, und für die Landesbünde eine Stärkung, mehr Eigenständigkeit, zu konstatieren. Auf den zweiten Blick relativiert sich dieser Befund.

Das Berufsbeamtentum beruht auf einem einheitlichen, unteilbaren und überall in Deutschland gleichermaßen gültigen Selbstverständnis. Wesentliche Fragen des Statusrechts und der beamtenrechtlichen Grundprinzipien – Streikverbot, Lebenszeitprinzip, Zukunft der Sicherungssysteme – werden durch Bundesrecht bestimmt und bedürfen bundeseinheitlicher Regelungen. Hinzu kommen Politikfelder mit Gesetzgebungskompetenz des Bundes wie Arbeitsmarkt-, Sozial- und Steuerpolitik. Allesamt Themen mit direkten oder indirekten Auswirkungen auf die Beamtinnen und Beamten, auch in Ländern und Kommunen. Nicht zuletzt sind die Flächentarifverträge für die im öffentlichen Dienst angestellten Kolleginnen und Kollegen zu sehen.

In einem föderal aufgestellten dbb kommt dem Bundesdach damit eine Doppelrolle zu: In den Fragen des Statusrechts und der Grundprinzipien des Berufsbeamtentums, der Bundesgesetze mit Auswirkungen auf Landes- und Kommunalbeschäftigte sowie in der Tarifpolitik ist der dbb Gestalter. In den Fragen des Dienst-, Besoldungs- und Versorgungsrechts der Beamtinnen und Beamten in Ländern und Kommunen bleibt der dbb zusehends Koordinator und Dienstleister.

Dieses seit 2006 neue Rollenverständnis zwischen Bundesdach und Landesbünden muss stetig neu austariert werden. Dieser von gewerkschafts- und verbandsinternem Ringen geprägte Prozess wird den dbb auch in den kommenden Jahren in hohem Maße bestimmen. Wenn alle Akteure im dbb mit seinen Fachgewerkschaften und -verbänden auf Bundesebene und die Landesgliederungen sich stets bewusst sind, dass starke Landesbünde unter einem starken Bundesdach zum Wohle aller Mitglieder das gemeinsame Ziel sind, wird es ein produktiver Prozess bleiben der gemeinsame Erfolge ermöglicht.

Volker Stich

In der überwiegenden Anzahl der Länder ist dies zudem mit deutlichen Verschlechterungen durch das Auseinanderdriften der Höhe der Besoldung verbunden, was sich auch in der Versorgung der Beamtinnen und Beamten dauerhaft abbildet.

Beamtinnen und Beamte werden heute in Deutschland bei gleichem Amt, gleicher Funktion, gleichem Dienst sowie gleicher Leistung und Erfahrung deutlich unterschiedlich alimentiert. Bei einem Amt mit der Besoldungsgruppe A 13, Endstufe, besteht heute nach 35 Volldienstjahren ein Unterschied von ca. 230.000 Euro zwischen höchstem und niedrigstem Besoldungsniveau. Werden die durchschnittlichen Versorgungslaufzeiten mit einbezogen, liegt nach heutigen Maßstäben die Abweichung bei ca. 315.000 Euro.

Gleichzeitig sind aus ehemals knapp 100 Paragrafen des einheitlichen Bundesbesoldungsgesetzes (BBesG a.F.) und etwas über 100 Paragrafen des einheitlichen Beamtenversorgungsgesetzes (BeamVG a.F.) in den 17 Rechtskreisen von Bund und Ländern heute über 4.000 Normen im Besoldungs- und Versorgungsrecht geworden, ohne dass dabei die neuen Rechtsverordnungen, Verwaltungsvorschriften et cetera berücksichtigt sind.

## Besoldung: Deutliche Differenzen des Besoldungsniveaus

Bis heute haben der Bund und inzwischen alle Länder teils umfassende Neukodifikationen des Besoldungsrechts vorgenommen, in welchen die bewährten Grundsätze des Bundesbesoldungsgesetzes erhalten geblieben sind. Teilweise wurde das ehemals bundeseinheitliche Bundesbesoldungsrecht pauschal in Landesrecht überführt und einzelne Paragrafen – wie zum Beispiel der Aufbau des Grundgehaltes – geändert, teilweise erfolgte eine komplette Neuregelung. Durch die unterschiedliche Ausgestaltung der Besoldungsanpassungen in Bund und Ländern in den Jahren 2007 bis 2012 sind deutliche Differenzen des Besoldungsniveaus entstanden.

Die Ausübung der neuen Gesetzgebungskompetenz umfasste im Wesentlichen den Erlass von Besoldungsanpassungsgesetzen (1), die Neuordnung der Besoldungstabellen (2) – weg von den seit 1997 eingeführten 12 Dienstaltersstufen hin zu Erfahrungsstufen und Neuregelungen des Familienzuschlages (3). Zudem hat das Bundesverfassungsgericht im Jahr 2015 wegweisende Entscheidungen zur Bemessung der amtsangemessenen Alimentation getroffen (4).

### 1. Besoldungsanpassungen in den Jahren 2012 bis 2017 in Bund und Ländern

Bund und Länder nahmen in den Jahren 2012 bis 2017 unterschiedliche Linearanpassungen vor, sodass der Grundsatz der gleichen Besoldung bei gleichem Amt und gleicher Tätigkeit weiter aufgeweicht wurde. Der Bund und die Länder trafen jeweils eigenständige Regelungen hinsichtlich der Höhe der Anpassungen der Besoldung, die sich im Wesentlichen an den jeweiligen Tarifergebnissen für den öffentlichen Dienst orientierten, von diesen jedoch bei der Höhe als auch bei den Inkrafttretenszeitpunkten teilweise abwichen.

#### Einkommensrunden 2012 bis 2017 im Bereich des Bundes

Im Bund gelang es bisher – unter Beachtung der spezifischen Besonderheiten des Besoldungsrechts – die Tarifabschlüsse weitgehend durch die Verabschiedung entsprechender Bundesbesoldungs- und -versorgungsanpassungsgesetze auf die Beamtinnen und Beamten zu übertragen und damit ein Auseinanderdriften der Beschäftigtengruppen zu verhindern. So erhielten alle Tarifbeschäftigten und Beamtinnen und Beamten auch im Jahr 2014/2015 unter Einbeziehung der gesetzlichen Regelung zur Versorgungsrücklage (Verringerung der Linearanpassung um jeweils 0,2 Prozentpunkte) zum 1. März 2014 eine Besoldungserhöhung von 3 Prozent (beziehungsweise mindestens 90 Euro) sowie 2,4 Prozent ab 1. März 2015. Ebenso konnte der Tarifabschluss des Bundes und der Kommunen aus dem Jahr 2016 auf die Beamtinnen und Beamten, Richterinnen und Richter sowie Soldatinnen und Soldaten zeit- und wirkungsgleich übertragen werden. Danach erhielten diese zum 1. März 2016 eine um 0,2 Prozent zugunsten

der Versorgungsrücklage gekürzte Linearanpassung von 2,2 Prozent sowie zum 1. Februar eine weitere Anpassung von 2,35 Prozent. Im Bereich des Bundes konnte zudem erreicht werden, dass die Kürzung zur Bildung der Versorgungsrücklage bei Linearanpassungen, die durch dasselbe Gesetz zeitlich gestaffelt in mehreren Schritten stattfinden, ab dem Jahr 2017 nur einmal zur Anwendung kommt.

#### Einkommensrunden der Länder

In den Jahren 2011 und 2012 übertrugen die Länder Brandenburg, Mecklenburg-Vorpommern, Niedersachsen, Nordrhein-Westfalen, der Freistaat Sachsen, Sachsen-Anhalt und Schleswig-Holstein den Tarifabschluss mit Linearanpassungen von 1,5 Prozent zum 1. April 2011 sowie von 1,7 Prozent zum 1. Januar 2012 (zzgl. einer Aufstockung des Grundgehalts um 17 Euro). Die übrigen Länder trafen jedoch eigenständige, abgeschmolzene Regelungen, die sowohl Nullrunden, Verzicht auf die Gewährung der Einmalzahlungen und Einbau des Sockelbetrages von 17 Euro sowie zeitliche Verschiebungen enthielten.

In den Jahren 2013 und 2014 verstärkte sich die Tendenz der vom Tarifabschluss losgelösten Besoldungsanpassungen. Nur noch der Freistaat Bayern und die Freie und Hansestadt Hamburg übernahmen den Tarifabschluss der Länder 1:1. Ebenfalls übernahm Hessen für seine Beamtinnen und Beamten den eigenen Tarifabschluss. Die übrigen Länder, einschließlich Berlin, welches im Jahr 2013 wieder Mitglied der TdL wurde, verabschiedeten eigenständige Regelungen, die teilweise mehrjährige, bis in das Jahr 2015 reichende Festlegungen enthielten. Auch zeichnete sich der Trend nach sozial gestaffelten Anpassungen zugunsten der unteren Besoldungsgruppen sowohl in der Höhe als auch bei den Inkrafttretenszeitpunkten ab, da die mittleren und höheren Besoldungsgruppen vielfach erst mehrere Monate später an den Linearanpassungen teilnahmen.

In den Jahren 2015 und 2016 trat ein gemischtes Bild auf, da fünf Länder den Tarifabschluss zeit- und inhaltsgleich übernahmen, acht Länder diesen zeitlich verschoben und drei Länder vollständig eigene Wege gingen, die ebenfalls zukunftsorientierte Regelungen für das Jahr 2017 enthielten. Damit hat sich in den Jahren



Volker Stich auf der dbb Kundgebung zur Einkommensrunde 2015 in Stuttgart

2012 bis 2017 – und hier gerade in den letzten Einkommensrunden – die Dynamik der Veränderungen erheblich verstärkt. Damit einher geht ein deutliches Auseinanderdriften der Besoldung. So beträgt die Besoldungsdifferenz allein im Grundgehalt 2017 bis zu 15 Prozent.

#### Auswirkungen der Einkommensrunden

Bereits nach fünf Einkommensrunden der Länder ist es im Rahmen der Besoldung durch die Verabschiedung unterschiedlicher Linearanpassungsgesetze zu einem nicht mehr nachvollziehbaren – geschweige denn im Sinne der Beschäftigten oder des Gemeinwohls zu rechtfertigenden – und schädlichen Konkurrenzverhältnis zwischen den Gebietskörperschaften um das beste Personal gekommen. Von der ursprünglichen Transparenz und Vergleichbarkeit des Besoldungsrechts bei gleichem Amt und gleicher Tätigkeit in Bund, Ländern und Gemeinden kann nicht mehr gesprochen werden. Das bestehende und sich verstärkende Besoldungswirrwarr wird durch die Veränderungen im Dienstrecht noch vertieft. Durch weitere einzelne verschlechternde Maßnahmen wie zum Beispiel die Absenkung der Eingangsbesoldung geraten bereits jetzt einzelne Länder im Wettbewerb um geeignetes Personal ins Hintertreffen. Dies zieht gravierende Nachteile bei den öffentlichen Dienstleistungen und damit bei der Zufriedenheit der Bevölkerung mit dem öffentlichen Dienst nach sich.

### 2. Neuordnung der Besoldungstabellen – Erfahrungsstufen ersetzen Dienstaltersstufen

Der EuGH hat mit Urteil vom 19. Juni 2014 (C-501/12, Rs. Specht) entschieden, dass die Bemessung des Grundgehalts nach Lebensalter in Berlin eine Altersdiskriminierung darstellt, jedoch Artikel 2 und Artikel 6 Abs. 1 der Richtlinie 2000/78/EG nicht einem Überleitungsrecht entgegenstehen, welches zur Besitzstandswahrung auf dem bis dato erworbenen Grundgehalt aufbaut. Die nationalen Gerichte sind gehalten festzustellen, wann die Voraussetzungen für einen unionsrechtlichen Haftungsanspruch erfüllt sind. Von dieser Rechtsprechung sind nach Neuverteilung der Gesetzgebungskompetenz ab 1. September 2006 der Bund und alle Länder – jeweils nach Maßgabe der Ausübung ihrer Gesetzgebung im Besoldungsrecht – in unterschiedlicher Weise betroffen. Das Bundesverwaltungsgericht hat mit seiner Entscheidung vom 30. Oktober 2014 in insgesamt 15 Revisionsverfahren – von denen zwei vom dbb geführt wurden – klargestellt, ob und in welcher Höhe Beamtinnen und Beamten wegen der früheren diskriminierenden Wirkung der besoldungsrechtlichen Bestimmungen nach nationalem Recht und unionsrechtlichen Grundsätzen Ansprüche auf höhere Besoldung, Schadenersatz oder Entschädigung zustehen. Unmittelbar betroffen waren Beamtinnen und Beamte aus den Bundesländern Sachsen und Sachsen-Anhalt. Dabei war als Besonderheit im Freistaat Sachsen auch zu klären, ob und inwieweit eine rückwirkende Änderung von besoldungsrechtlichen Bestimmungen zulässig ist, mit denen der Gesetzgeber den Anforderungen der Richtlinie 2000/78/EG Rechnung tragen will.

Das Bundesverwaltungsgericht hat mit Urteil vom 30.10.2014 (BVerwG 2 C 36.13) unter anderem ausdrücklich festgestellt:

1. Die Besoldung der Beamtinnen und Beamten der Besoldungsordnung A nach den §§ 27 und 28 BBesG a. F. 2002 benachteiligt Beamtinnen und Beamte unmittelbar aufgrund ihres Lebensalters.
2. Eine Einstufung der betroffenen Beamtinnen und Beamten in eine höhere oder gar in die höchste Dienstaltersstufe ihrer Besoldungsgruppe zum Ausgleich dieser ungerechtfertigten Diskriminierung ist jedoch ausgeschlossen, da kein gültiges Bezugssystem besteht, das als Grundlage für die begehrte Einstufung herangezogen werden kann.
3. Die Voraussetzungen des unionsrechtlichen Haftungsanspruchs wegen des Verstoßes der §§ 27 und 28 BBesG a. F. 2002 gegen die Richtlinie 2000/78/EG sind erst ab Verkündung des Urteils des EuGH in Sachen Hennigs und Mai (Rs. C-297/10 und C-298/10) am 8. September 2011 erfüllt.
4. Für vorhergehende Zeiträume besteht „nur“ ein verschuldens-unabhängiger Anspruch auf angemessene Entschädigung aus § 15 Abs. 2 AGG, der mit Inkrafttreten des AGG ab 18. August 2006 die Sanktionen bei einem Verstoß gegen die Richtlinie 2000/78/EG beinhaltet und damit als Anspruchsgrundlage für Entschädigungsleistungen von Opfern heranzuziehen ist.
5. Als angemessene Entschädigung bezeichnet das Bundesverwaltungsgericht in einer für alle Besoldungsgruppen einheitlichen pauschalisierenden Festlegung eine Höhe von maximal 100 Euro monatlich bis zur Überleitung in ein neues, unionsrechtlich beanstandungsfreies Besoldungssystem in dem jeweiligen Land beziehungsweise beim Bund.
6. Für das Bestehen eines Anspruchs setzt § 15 Abs. 4 AGG eine schriftliche Geltendmachung binnen zwei Monaten nach der Benachteiligung voraus.
7. Diese Geltendmachung ist als erfüllt anzusehen, wenn der Dienstherr aus dem Schreiben die Auffassung der Antragsstellenden entnehmen kann, wegen seines Verhaltens bestünden Ansprüche nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz.
8. Bei unsicherer oder unklarer Rechtslage beginnt die zweimonatige Ausschlussfrist des § 15 Abs. 4 AGG erst mit der objektiven Klärung der Rechtslage durch eine höchstrichterliche Entscheidung, hier also am 8. September 2011 (vgl. Ziffer 3).
9. Hat die Beamtin oder der Beamte die Ausschlussfrist des § 15 Abs. 4 AGG gewahrt, ist der Grundsatz der zeitnahen Geltendmachung von nicht unmittelbar durch Gesetz begründeten Ansprüchen nicht ergänzend anwendbar.

Aufgrund dieser Grundsätze hat das Bundesverwaltungsgericht mit nachgenannten Urteilen den Klagenden eine Entschädigung in Höhe von 50 Euro pro Monat (Rechtskreis Sachsen – 2 C 3.13) und in Höhe von insgesamt 5.550 Euro (Rechtskreis Sachsen-Anhalt – 2 C 6.13) zugesprochen. Die unterschiedliche Höhe der Erstattungsansprüche war der Tatsache geschuldet, dass zwar

in beiden Fällen der Beginn des Anspruchs mit Inkrafttreten des AGG – und damit mit der Schaffung der Anspruchsgrundlage des § 15 Abs. 2 AGG für immaterielle Schäden bei einer ungerechtfertigten Benachteiligung – am 18. August 2006 festgesetzt wurde, jedoch der Freistaat Sachsen und das Land Sachsen-Anhalt zu unterschiedlichen Zeitpunkten ein neues europarechtskonformes Besoldungssystem erlassen hatten. Dabei wurde eine rückwirkende Inkraftsetzung von Inkrafttretenszeiträumen zur Vermeidung von Haftungsansprüchen vom Bundesverwaltungsgericht als verfassungsrechtlich zulässig angesehen. Als ausreichend zur Fristwahrung erklärte das Bundesverwaltungsgericht die einmaligen Antragstellungen sowohl für die dreijährige Verjährungsvorschrift des §§ 194 ff. BGB für den Zeitraum ab 2006, aber auch im Hinblick auf die Wahrung der zweimonatigen Ausschlussfrist des § 15 Abs. 4 AGG. Angesichts der Tatsache, dass Bund und Länder (inzwischen abgeschlossen) jeweils eigenständige besoldungsrechtliche Regelungen im Hinblick auf die Umstellung von Dienstaltersstufen hin zu Erfahrungsstufen zu unterschiedlichen Zeitpunkten getroffen hatten, bestanden jeweils unterschiedliche Erstattungsansprüche.

### 3. Familienzuschlag

Nach der im Zuge der sogenannten Föderalismusreform I vorgenommenen Neuordnung der grundgesetzlichen Gesetzgebungskompetenzen mit Wirkung zum 1. September 2006 nahmen der Bund und die Länder ihre (neu erhaltene) Zuständigkeit für die Regelung der Besoldung ihrer Beamtinnen und Beamten sowie Richterinnen und Richter im Bereich des Familienzuschlags zunächst dadurch wahr, dass sie rechtlich (teilweise sogar rückwirkend) eingetragene Lebenspartnerschaften mit verheirateten Beamtinnen und Beamten gleichstellten. Die Einbeziehung in den Berechtigtenkreis des Familienzuschlags sowie das Inkrafttreten der Gleichstellung erfolgte jedoch in den Ländern zu unterschiedlichen Zeitpunkten. Ansonsten wurde der Familienzuschlag von den Ländern und dem Bund zunächst unverändert fortgeführt, sodass weiterhin alle Beamtinnen und Beamten je nach Besoldungsgruppe (gestaffelt nach den Besoldungsgruppen A 2 bis A 8 sowie für die übrigen Besoldungsgruppen) den Familienzuschlag in unterschiedlicher Höhe erhielten, wobei sich die Differenz zwischen diesen beiden Gruppen auf etwa 4,7 Prozent belief. Damit sollte weiter dem Sinn und Zweck des Familienzuschlags Rechnung getragen werden, in typisierender Weise einen Ausgleich von Belastungen, die der Beamtin oder dem Beamten aus dem jeweils aktuellen gesetzlich bezeichneten Sachverhalt erwachsen, zu schaffen. Die neu zur Gesetzgebung Befugten wollten damit der sich aus dem Alimentationsgrundsatz gemäß Art. 33 Abs. 5 GG ergebenden Verpflichtung entsprechen, die der Beamtin oder dem Beamten obliegenden Unterhaltspflichten gegenüber Ehegattinnen und -gatten sowie Kindern realitätsgerecht zu berücksichtigen. Zugleich sollte die durch Artikel 6 Abs. 1 GG begründete Pflicht, Ehe und Familie durch geeignete Maßnahmen zu fördern, konkretisiert werden.

#### **Fortführung des Familienzuschlags in der Ausgestaltung des BBesG a.F.**

Die Fortführung des Familienzuschlagsrechts in der oben beschriebenen Form gilt bis heute für den Freistaat Bayern, das Land

Berlin, die Freie Hansestadt Bremen, die Länder Mecklenburg-Vorpommern, Niedersachsen, Nordrhein-Westfalen, das Saarland, den Freistaat Sachsen sowie das Land Schleswig-Holstein. Diese Länder gewähren jeweils bis zur Besoldungsgruppe A 8 einen niedrigeren Familienzuschlag. Dieser ist im Vergleich zu allen anderen Besoldungsgruppen und Besoldungsordnungen um etwas über 4,5 Prozent geringer ausgestaltet und umfasst die Stufen 1 und 2 des Familienzuschlags.

#### **Wegfall der Stufung des Familienzuschlags nach Besoldungsgruppen**

Sowohl der Bund als auch das Land Baden-Württemberg, die Freie und Hansestadt Hamburg, die Länder Hessen sowie Sachsen-Anhalt und der Freistaat Thüringen haben die Staffelung nach den Besoldungsgruppen bei der Gewährung des Familienzuschlags aufgegeben und gewähren ihren Beamtinnen und Beamten sowie Richterinnen und Richtern einen einheitlichen Familienzuschlag, der sich ausschließlich an dem Familienstand ausrichtet. Damit erhalten alle Beamtinnen und Beamten sowie Richterinnen und Richter einen einheitlichen Betrag für ihre Ehegatten/Lebenspartner beziehungsweise für ihre Kinder, ohne dass eine Unterscheidung nach der Besoldungsgruppe erfolgt. Damit wurde von einigen Dienstherrn in einem Detailbereich eine leicht zu realisierende und den tatsächlichen Umständen Rechnung tragende Modernisierung vorgenommen. Gleichzeitig wurde die nur aus historischen Gründen erklärbare unterschiedliche Wertigkeit der Ehe beziehungsweise der eingetragenen Lebenspartnerschaft nach Höhe der Besoldungsgruppe beseitigt und im Bereich der Stufe 2 des Familienzuschlags eine unterschiedliche Wertigkeit des ersten Kindes vermieden.

#### **Wegfall der Stufung des Familienzuschlags nach Besoldungsgruppen und Kürzung des „schlichten Verheiratetenzuschlags“ in Rheinland-Pfalz**

Eine Besonderheit zeigt sich im Land Rheinland-Pfalz. Hier wird an den Voraussetzungen für die Gewährung des Familienzuschlags festgehalten, jedoch erfolgte eine Umschichtung des Familienzuschlags zugunsten der Familien mit Kindern. Dazu wurde als Einzelmaßnahme zur Einsparung der Familienzuschlag der Stufe 1 halbiert und der sogenannte Kinderzuschlag für jedes Kind erhöht. Erklärtes Ziel – so der Gesetzgeber – war, die Kinderanteile durch Umschichtung innerhalb der Komponenten des Familienzuschlags zu stärken. Ein gleichzeitiges Zurückführen des Verheiratetenanteils auf 60 Euro wurde mit dem Überwiegen der sogenannten Doppelverdiener-Ehe in der gesellschaftlichen Realität sachlich gerechtfertigt. Bei der ab 1. Januar 2012 wirksam gewordenen Neustrukturierung übte der Gesetzgeber seinen weiten Gestaltungsspielraum im Bereich der familiären Verhältnisse aus und begründete die Neuordnung damit, dass der Familienzuschlag a.F. nicht geeignet sei, den gesamten familienbedingten alimentativen Mehrbedarf abzugelten. Vielmehr seien die familienneutralen, mithin familienzuschlagsunabhängigen Besoldungsbestandteile – wie zum Beispiel das Grundgehalt – bereits derart bemessen, dass eine vierköpfige Familie ausreichend alimentiert sei. Mit der Neustrukturierung des Familienzuschlags sei eine teilweise Umschichtung innerhalb der Bezahlungsvolumina weg vom Verheiratetenanteil hin zum Kinderanteil für das erste und zweite Kind vorgenommen worden, da der Verheiratetenanteil in seiner ursprünglichen Form vor dem Hintergrund, dass der ursprünglichen Konzeption des Verheiratetenanteils im Familienzuschlag nach

dem Bundesbesoldungsgesetz das Leitbild der Alleinverdiener-Ehe zugrunde lag, heute nicht mehr gerechtfertigt sei. Die heutigen gesellschaftlichen Realitäten seien vielfach durch die Doppelverdiener-Ehe geprägt, wo sich Familienphasen, in denen ein Ehepartner sich der Erziehung der Kinder widmet, mit Arbeitsphasen abwechselten.

#### **Strukturelle Neuausrichtung und Wegfall des „schlichten Verheiratetenzuschlags“ in Brandenburg**

Einen ganz neuen Weg ist das Land Brandenburg gegangen, da das Besoldungsrecht im Bereich des Familienzuschlagsrechts dahingehend geregelt ist, dass ein Familienzuschlag ab 1. Januar 2015 als ergänzende Leistung des Dienstherrn zu den Aufwendungen der Beamtinnen und Beamten sowie Richterinnen und Richter nur noch für den Kindesunterhalt gewährt wird. Der bis dato gewährte Ehegattenanteil im Familienzuschlag der Stufe 1 nach § 40 Abs. 1 BBesG (2006) entfiel. Gleichzeitig wurden die Grundgehälter aller Beamtinnen und Beamten sowie Richterinnen und Richter durch Neuverteilung des frei gesetzten Besoldungsvolumens für den Ehegattenanteil im Familienzuschlag erhöht. Der Erhöhungsbetrag entsprach der Hälfte des bis dato gezahlten Ehegattenanteils im Familienzuschlag. Durch die Niveauehebung der Grundgehaltstabellen und durch ergänzende Ausgleichsregelungen (§ 66) sollte sichergestellt werden, dass der Wegfall des Ehegattenanteils nicht zu Einkommensverlusten für die bisherigen Berechtigten führte. Die Höhe des neuen Familienzuschlags richtet sich nach der Anzahl und nach der kindergeldrechtlich maßgeblichen Reihenfolge der zu berücksichtigenden Kinder. Außerdem wurden die bisherigen Beträge des Familienzuschlags für das erste und zweite zu berücksichtigende Kind im Jahr 2015 auf 140 Euro und für jedes weitere zu berücksichtigende Kind auf jeweils 310 Euro erhöht.



Das Bundesverfassungsgericht in Karlsruhe

#### 4. Amtsangemessene Alimentation

Der Zweite Senat des Bundesverfassungsgerichts stellte mit einstimmigen Urteilen vom 5. Mai 2015 (2 BvL 17/09 unter anderem) fest, dass die R 1-Besoldung in Sachsen-Anhalt in den Jahren 2008 bis 2010 verfassungswidrig, jedoch in Nordrhein-Westfalen im Jahr 2003 sowie in Rheinland-Pfalz ab dem 1. Januar 2012 verfassungsgemäß war. Zugleich legte es erstmalig verbindliche Kriterien fest, anhand derer die Verfassungsmäßigkeit der Besoldung objektiv zu bestimmen ist und an denen sich die Gesetzgeber messen lassen müssen. Nach Ansicht des Bundesverfassungsgerichts sind im Rahmen einer Gesamtschau drei Prüfungsschritte vorzunehmen, anhand derer die untere Grenze der amtsangemessenen Alimentation zu bestimmen ist.

##### Erster Prüfungsschritt: Vermutung der verfassungswidrigen Alimentation durch Ermittlung eines durch Zahlenwerte konkretisierten Orientierungsrahmens aufgrund von volkswirtschaftlich nachvollziehbaren Parametern

- Differenz zwischen der Besoldungsentwicklung und den Tarifergebnissen der Angestellten im öffentlichen Dienst von größer als 5 Prozent des Indexwertes bei einem Betrachtungszeitraum von zurückliegenden 15 Jahren,
- Abweichung der Besoldungsentwicklung von der Entwicklung des Nominallohnindex von mindestens 5 Prozent des Indexwertes über einen Zeitraum von 15 Jahren,
- Abweichung der Besoldungsentwicklung von der Entwicklung des Verbraucherpreisindex von mindestens 5 Prozent über einen Zeitraum von 15 Jahren,
- Abweichung der Abstände der Bruttogehälter in den Besoldungsgruppen (systeminterner Besoldungsvergleich) von mindestens 10 Prozent zwischen zwei vergleichbaren Besoldungsgruppen in den zurückliegenden 5 Jahren,
- Abweichung des jährlichen Bruttoeinkommens zum Bund und anderen Ländern von 10 Prozent im gleichen Zeitraum.

Sofern drei der fünf genannten Parameter erfüllt sind, besteht die Vermutung einer verfassungswidrigen Unteralimentation.

##### Zweiter Prüfungsschritt: Bestätigung oder Widerlegung der festgestellten Vermutung anhand weiterer alimentationsrelevanter Kriterien

- Ansehen des Amtes in den Augen der Gesellschaft sowie die von der Amtsinhaberin oder dem Amtsinhaber geforderte Ausbildung und Beanspruchung,
- Feststellung der Möglichkeit der Anwerbung überdurchschnittlich qualifizierter Kräfte über einen Zeitraum von fünf Jahren,
- Widerspiegeln der besonderen Qualität der Tätigkeit und Verantwortung in der Höhe der Besoldung,
- Bewertung der Amtsangemessenheit der Alimentation im Lichte des Niveaus der Beihilfe- und Versorgungsleistungen (Salami-taktik),
- Sicherung der Attraktivität des öffentlichen Dienstes durch einen Vergleich der Besoldungshöhe mit den durchschnittlichen Bruttoverdiensten sozialversicherungspflichtig Beschäftigter mit vergleichbarer Qualifikation und Verantwortung in der Privatwirtschaft.

##### Dritter Prüfungsschritt: Rechtfertigung einer grundsätzlich festgestellten verfassungswidrigen Unteralimentation

Der Grundsatz der amtsangemessenen Alimentation ist Teil der mit den hergebrachten Grundsätzen verbundenen institutionellen Garantie des Art. 33 Abs. 5 GG. Soweit er mit anderen verfassungsrechtlichen Wertentscheidungen oder Instituten kollidiert, ist er entsprechend dem Grundsatz der praktischen Konkordanz im Wege der Abwägung zu einem schonenden Ausgleich zu bringen. Verfassungsrang hat namentlich das Verbot der Neuverschuldung. Der Vorwirkung des Artikel 143d Absatz 1 Satz 4 GG hat der Haushaltsgesetzgeber auch bei der Anpassung der Bezüge der Richterinnen und Richter sowie der Beamtinnen und Beamten Rechnung zu tragen. Allein die Finanzlage der öffentlichen Haushalte oder das Ziel der Haushaltskonsolidierung vermögen den Grundsatz der amtsangemessenen Alimentation jedoch nicht einzuschränken; andernfalls liefe die Schutzfunktion des Artikels 33 Absatz 5 GG ins Leere. Auch das besondere Treueverhältnis verpflichtet Richterinnen und Richter sowie Beamtinnen und Beamte nicht dazu, stärker als andere zur Konsolidierung öffentlicher Haushalte beizutragen. Eine Einschränkung des Grundsatzes der amtsangemessenen Alimentation aus rein finanziellen Gründen kann zur Bewältigung von Ausnahmesituationen in Ansatz gebracht werden, wenn die betreffende gesetzgeberische Maßnahme ausweislich einer aussagekräftigen Begründung in den Gesetzgebungsmaterialien Teil eines schlüssigen und umfassenden Konzepts der Haushaltskonsolidierung ist.

Diese Entscheidung hat das Bundesverfassungsgericht ausdrücklich noch einmal mit Beschluss vom 17. November 2015 (2 BvL 19/09, unter anderem) bestätigt und im Rahmen von Entscheidungen zur sogenannten A-Besoldung festgestellt, dass das Grundgehalt einer Beamtin oder eines Beamten der Besoldungsgruppe A 10 in Sachsen im Jahr 2011 nicht amtsangemessen war. Der Freistaat Sachsen hatte daraufhin bis zum 30. Juni 2016 eine

verfassungsgemäße Besoldungsstruktur zu entwickeln. Die dabei erfolgte enge Einbindung des SBB und des Fachvorstandes Beamtenpolitik ist ausdrücklich zu begrüßen. Demgegenüber wurde auch festgestellt, dass im Land Nordrhein-Westfalen die Grundgehaltssätze der Besoldungsgruppe A 9 in den Jahren 2003 und 2004 sowie der Besoldungsgruppen A 12 und A 13 im Jahr 2003 ebenso verfassungskonform waren wie die Grundgehaltssätze der Besoldungsgruppe A 9 in Niedersachsen im Jahr 2005. Das Bundesverfassungsgericht betonte darin ausdrücklich, dass es an den von ihm bei den für die sogenannte R-Besoldung entwickelten ableitbaren und volkswirtschaftlich nachvollziehbaren Parametern festhält, anhand derer die grundsätzliche verfassungsgemäße Ausgestaltung der Alimentationsstruktur und das Alimentationsniveau überprüft werden könnten. Die darin aufgestellten Kriterien seien wegen desselben verfassungsrechtlichen Beurteilungsmaßstabes des Art. 33 Abs. 5 GG unzweifelhaft übertragbar.

##### Die Dynamik bei den zur Besoldung gehörenden Dienstbezügen hat sich deutlich verlangsamt, teilweise wurden aber auch wegweisende Neuregelungen geschaffen

Festzustellen ist weiter, dass sich die Gestaltungsenergie der Gesetzgeber kaum mehr auf die sonstigen Bezüge-Bestandteile bezieht. Mögliche massive Kürzungen wurden hier bereits im vorangegangenen Berichtszeitraum vorgenommen und nicht weiter intensiviert. So hat sich die Dynamik bei den Sonderzahlungen – soweit noch gewährt – deutlich verlangsamt, weil die massiven Einsparungen bereits durchgeführt wurden. Heute sind die Leistungen nicht mehr vergleichbar und variieren bei der Höhe der Zahlungen, der Art der Gewährung (Festbeträge beziehungsweise prozentual auf die Monatsbezüge bezogene Beträge), dem Empfängerkreis (Aktive und Versorgungsempfängerinnen und -empfänger, Staffelung nach Besoldungsgruppen) sowie den Zahlungszeitpunkten.

Gleichzeitig gibt es aber auch beispielhafte Weiterentwicklungen. So wurden mit der **Verordnung zur Änderung von Vorschriften für Dienst zu wechselnden Zeiten** vom 20. August 2013 im Bund wesentliche Neuerungen in der Erschwerniszulagenverordnung des Bundes vorgenommen, wie die Einbeziehung flexibler Schichtdienste und vergleichbar belastender Dienste, die Ausrichtung des Ausgleichs an der tatsächlichen Belastung (Zahl der Nachtdienststunden, Wechsel entgegen dem Biorhythmus), die Neustrukturierung der Erschwerniszulagen und Erhöhung der maximalen Zulagenbeträge, die Gewährung der vollen Zulagen an Beamtinnen und Beamte auf Widerruf sowie die Berücksichtigung des Urteils des Bundesverwaltungsgerichts zur Teilzeitbeschäftigung.

## Versorgung: Zunehmende Nicht-Vergleichbarkeit von Versorgungsleistungen

Auch das Beamtenversorgungsrecht entwickelt sich mittlerweile zunehmend auseinander – zwangsläufig verbunden mit sich zukünftig verstärkenden Unterschieden in Struktur und Niveau dieser Alterssicherung.

Während in den Alterssicherungssystemen auf nationaler und europäischer Ebene aus Sach-, Steuerungs-, und Effizienzgründen eine Harmonisierung, Vereinheitlichung und Deregulierung stattfindet, hat sich das Versorgungsrecht der Bundes- und Landesbeamtinnen und -beamten in vielerlei Hinsicht und in unterschiedlichen Details auseinanderentwickelt.

So haben in der Beamtenversorgung nunmehr der Bund und nahezu alle Bundesländer eigenständige Regelungen getroffen, welche zwar strukturell und in den Grundzügen noch dem letzten bundeseinheitlichen Beamtenversorgungsgesetz von 2006 (BeamtVG a.F.) entsprechen, jedoch mittlerweile in vielerlei Einzelbestimmungen vom damaligen Stand und deutlich auch untereinander abweichen.

Eine zwingende Kontinuität und Gemeinsamkeit des föderalisierten Beamtenversorgungsrechts besteht durch die verfassungsrechtlich vorgegebenen Kernelemente und Inhalte der Beamtenversorgung nach Artikel 33 Grundgesetz – und dort durch die hergebrachten Grundsätze des Berufsbeamtentums, insbesondere das Alimentationsprinzip, das Lebenszeitprinzip und den Leistungsgrundsatz. Dass die verfassungsrechtliche Absicherung seit 2006 mit einer Fortentwicklungsklausel versehen ist, legitimiert keine neuen Maßstäbe neben diesen Grundsätzen.

Insgesamt ist auch im Alterssicherungsrecht der Beamtinnen und Beamten der „Spaltpilz“ der Föderalismusreform am Werke: Dadurch, dass aus dem föderalisierten Besoldungsrecht die maßgebliche Struktur und Höhe der ruhegehaltfähigen Dienstbezüge direkt in das Versorgungsrecht ausstrahlen, ist eine Vergleichbarkeit und Grundeinheitlichkeit der Beschäftigungsbedingungen sowie der Alterssicherung der Beamtinnen und Beamten in der Bundesrepublik immer weniger möglich.

Bei den wesentlichen Berechnungsgrundlagen der eigenständigen Alterssicherung aller Beamtinnen und Beamten durch die Beamtenversorgung führen heute voneinander abweichende ruhegehaltfähige Dienstbezüge und unterschiedliche Bewertungen von ruhegehaltfähigen Dienstzeiten sowie weitere landesspezifische Regelungen in Verbindung mit den unterschiedlichen Bezüge-Tabellen zu deutlichen Unterschieden in der Höhe und Ausgestaltung der Alterssicherung – verbunden mit zum Teil erheblichen Schwierigkeiten bei der Rechtsanwendung.

So mussten zum Beispiel die Gesetzgeber in Bund und Ländern bereits zum Teil dazu übergehen, aufwendige Ausgleichsregelungen für den Fall der Verminderung von Dienstbezügen beim Dienstherrnwechsel zu schaffen; die sich dadurch gegebenenfalls ergebenden unterschiedlichen Berechnungsmodalitäten für das Ruhegehalt werden diese Problematik künftig auch im Hinblick auf die Versorgung deutlich zutage treten lassen.

Seit dem Jahr 2011 ist in Form eines komplexen multilateralen Staatsvertrages geregelt, wie die Versorgungskostenteilung bei einem Wechsel von Beamtinnen und Beamten zwischen den Ländern oder mit dem Bund pauschalierend mittels einer Abfindung des abgehenden Dienstherrn geregelt werden kann. Die Modalitäten führen im Einzelfall durchaus zu unterschiedlichen Auffassungen und Auseinandersetzungen bei der Zuordnung von Dienstzeiten.

Details des föderalisierten Versorgungsausgleichsrechts bei der Scheidung einer Ehe zwischen Beamtinnen und Beamten oder das Zusammentreffen mehrerer Versorgungsbezüge unterschiedlicher Dienstherrn sind heute selbst für Spezialistinnen und Spezialisten kaum noch durchschaubar und führen bisweilen zu willkürlich unterschiedlichen Ergebnissen bei der Rechtsanwendung.

Eine Übereinstimmung der Ausgestaltung der Altersversorgung bei gleichem abstrakt funktionalen Amt und vergleichbaren Rahmenbedingungen (Eintritt in den Ruhestand, Familienstand, Dienstbereich et cetera) ist heute nicht mehr gegeben. Stattdessen herrschen ein beständiger Zuwachs an gesetzlichen Regelungen in Bund und Ländern, Probleme bei der Rechtsanwendung sowie eine erhebliche Zunahme an Bürokratie – einhergehend mit den damit verbundenen Kosten. Gleichzeitig verweigern sich die Dienstherrn im Bereich der Berücksichtigung von Erziehungszeiten, die einseitige Benachteiligung von Beamtinnen und Beamten zu beseitigen und eine der Mütter- und Väterrente für vor 1992 geborene Kinder vergleichbare Regelung zu treffen.

Gleichzeitig wurden durch sachgerechte, behutsame und nachhaltige Einwirkungen weitere vertiefende oder neue Einschnitte in das Versorgungsniveau für vorhandene und künftige Versorgungsempfängerinnen und -empfänger abgewendet. Mit der durchgängigen Teilhabe der Versorgungsempfängerinnen und -empfänger an der allgemeinen finanziellen und wirtschaftlichen Entwicklung durch die jeweiligen Versorgungsanpassungsgesetze konnte eine zusätzliche weitere Absenkung des Alterssicherungsniveaus vermieden werden. Zudem bewirkten nachvollziehbare und fachlich korrekte Informationen – trotz unmittelbar bevorstehendem Höchststand bei den Versorgungsausgaben – eine relative Beruhigung in der politischen Diskussion dieses komplexen Rechtsgebiets. Leider konnte der Ansatz einer längerfristigen, zumindest teilweisen Kapitaldeckung nicht ausgebaut werden. Im Bereich der starren Altersgrenzen haben sich viele Dienstherrn positiven Anreiz-Systemen verweigert. Die Mitgabe von Beamtenversorgungsansprüchen bei freiwilligem Ausscheiden aus dem Dienst (Stichwort „Portabilität“) hat sich weiter verbreitet, während die bisherigen Inanspruchnahmen und Erfahrungen sich überwiegend auf höhere Besoldungsgruppen beschränken. Zudem ist für die Akzeptanz und Stringenz der lebenszeitorientierten Beamtenversorgung das Institut der jederzeitigen und flexiblen „Portabilität“ insgesamt nicht unproblematisch.

## Wichtige gesetzgeberische Maßnahmen des Bundes im Einzelnen

### Gesetz zur Neuregelung der Professorenbesoldung und zur Änderung weiterer dienstrechtlicher Vorschriften vom 11. Juni 2013 (BGBl. I S. 1514)

Die beamtenversorgungsrechtliche Hinzuverdienstgrenze in den Fällen des vorzeitigen Ruhestands infolge Dienstunfähigkeit wurde den rentenrechtlichen Hinzuverdienstgrenzen nachgebildet (Erhöhung von 400 Euro auf 450 Euro monatlich ab Januar 2013).

### Gesetz zur Familienpflegezeit und zum flexibleren Eintritt in den Ruhestand für Beamtinnen und Beamte des Bundes vom 3. Juli 2013 (BGBl. I S. 1978)

Mit dem Gesetz wurden unter anderem die gesetzlichen Voraussetzungen für die Einführung einer Familienpflegezeit geschaffen und damit das für die Privatwirtschaft und für die Tarifbeschäftigten seit dem 1. Januar 2012 in Kraft getretene Familienpflegezeitgesetz im Beamtenbereich wirkungsgleich nachvollzogen. Des Weiteren wurde durch die Einführung eines neuen Anspruchs auf Dienstzeitverlängerung das Hinausschieben des Ruhestandseintritts für diejenigen Beamtinnen und Beamten erleichtert, die aufgrund familienbedingter Teilzeit, Beurlaubung oder (neu eingeführter) Familienpflegezeit Einbußen bei der Versorgung erleiden. Durch das auf drei Jahre begrenzte Hinausschieben des Ruhestandseintritts wird Beamtinnen und Beamten die Möglichkeit gegeben, die Versorgung zu erhöhen. Sofern eine Kompensation nicht notwendig ist, da der Höchstruhegehaltssatz bereits erreicht ist, erhalten Beamtinnen und Beamte während der Zeit des freiwilligen Hinausschiebens des Ruhestandes einen nicht ruhegehaltfähigen Zuschlag in Höhe von zehn Prozent des Grundgehalts.

### **Gesetz über die Gewährung eines Altersgelds für freiwillig aus dem Bundesdienst ausscheidende Beamtinnen und Beamte, Richterinnen und Richter sowie Soldatinnen und Soldaten vom 28. August 2013 (BGBl. I S. 3386)**

Mit der Einführung eines Altersgelds wurde für freiwillig aus dem Dienst ausscheidende Beamtinnen und Beamte, Richterinnen und Richter und Berufssoldatinnen und -soldaten eine Alternative zur bislang obligatorischen Nachversicherung in der gesetzlichen Rentenversicherung geschaffen. Diese Nachversicherung führte im Vergleich zur Beamtenversorgung weit überwiegend zu geringeren Alterssicherungsleistungen, da die Beamtenversorgung zusätzlich zur ersten Säule der Regelsicherung auch die zweite Säule der Alterssicherung (betriebliche Altersvorsorge) mit abbildet und bei einem freiwilligen Ausscheiden und der damit verbundenen Nachversicherung keine ergänzende Absicherung in der Zusatzversorgung des öffentlichen Dienstes erfolgt.

Das Gesetz soll dazu dienen, die wirtschaftlichen Hemmnisse, die einem Wechsel zwischen öffentlichem Dienst und Privatwirtschaft entgegenstehen, abzubauen und die Mobilität zu fördern. Beim Altersgeld handelt es sich aber nicht um eine Versorgung im Sinne des Beamtenversorgungs- oder Soldatenversorgungsgesetzes. Bezieherinnen und Bezieher von Altersgeld sind daher auch keine Versorgungsempfängerinnen und -empfänger im Sinne dieser Gesetze. Kernpunkt des Altersgeldgesetzes ist die Schaffung eines eigenständigen Alterssicherungsanspruchs in Form eines Altersgelds, welcher ab einer Wartezeit von sieben Jahren (davon mindestens fünf beim Bund) gewährt wird. Berücksichtigungsfähig sind im Wesentlichen nur die Dienstzeiten i. S. der §§ 6, 8 und 9 BeamtVG. In die Bemessungsgrundlage wird der Familienzuschlag nicht einbezogen, und zudem wird ein pauschaler Abschlag in Höhe von 15 Prozent auf das Altersgeld in Relation zum Ruhegehalt vorgenommen. Schließlich werden die beamtenversorgungsrechtlichen Ruhensvorschriften für Versorgungsbezüge auch auf ein Altersgeld entsprechend angewendet.

### **Siebtens Besoldungsänderungsgesetz vom 3. Dezember 2015 (BGBl. I S. 2163)**

Die versorgungsrechtliche Hinzuverdienstgrenze für Verwendungseinkommen (§ 53

BeamtVG) wurde für vor dem 1. Januar 2016 in den Ruhestand versetzte Versorgungsberechtigte, die beim Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (BAMF) tätig sind, befristet bis Ende 2018 aufgehoben. Bei der Bestimmung des zulässigen pauschalen Hinzuverdienstes von 450 Euro pro Monat bei vorzeitigem Ruhestand aufgrund von Dienstunfähigkeit wurde die monatsweise Berechnung dauerhaft auf eine Jahresbetrachtung umgestellt, sodass Einkommen bei kurzfristigen Tätigkeiten regelmäßig anrechnungsfrei bleibt.

### **Gesetz zur Änderung des Versorgungsrücklagegesetzes und weiterer dienstrechtlicher Vorschriften vom 5. Januar 2017 (BGBl. I S. 17)**

Das Gesetz enthält folgende Kernelemente: Eine zeitlich deutliche Verschiebung des Entnahmebeginns aus dem Sondervermögen der Versorgungsrücklage des Bundes vom Jahr 2018 auf das Jahr 2032. Dies entspricht der Erkenntnis, dass die Zeiten mit den höchsten Versorgungsausgaben für unmittelbare Bundesbeamtinnen und -beamte, Bundesrichterinnen und -richter sowie Soldatinnen und Soldaten erst zu dieser Zeit entstehen werden. Im Zuge dessen wird die 1998 noch bundeseinheitlich zur Bildung der Versorgungsrücklage eingeführte Verminderung der Besoldungs- und Versorgungsanpassung in Höhe von 0,2 Prozentpunkten noch bis einschließlich zum Jahr 2024 fortgeführt, wobei die jeweilige Verminderung allerdings künftig nur noch einmal pro Anpassungsrunde erfolgt. Für die Versorgungsrücklage und den Versorgungsfonds des Bundes wurde gemeinsam eine Erweiterung des Anlagespektrums vorgenommen, welche nunmehr eine Aktienquote von 20 Prozent des Gesamtportfolios zulässt.

Neu geregelt wurde die Anrechnungsfreiheit von als Einmalzahlungen gewährten Leistungsbezügen auf die Versorgungsbezüge und die Erleichterung der Wartezeit zur Versorgung für Teilzeitbeschäftigte; hier genügt künftig eine Dienstleistungsdauer von zumindest fünf Jahren Teilzeit. Die Gewährung einer Mindestversorgung bei weniger als fünf Jahren Vollzeitäquivalent erfolgt jedoch weiterhin nur dann, wenn eine Dienstunfähigkeit durch eine Wehrdienstbeschädigung beziehungsweise einen Dienstunfall verursacht wurde.

Unter Berücksichtigung zu erwartender europarechtlicher Rechtsprechung werden nunmehr – in Verwirklichung einer langjährigen Forderung des dbb – auch Zeiten vor Vollendung des 17. Lebensjahres grundsätzlich als ruhegehaltfähige Dienstzeit anerkannt. Schließlich erfolgte eine nochmalige Erweiterung der Anrechnungsfreiheit von Verwendungseinkommen aus Beschäftigungen im Zusammenhang mit der Aufnahme und Betreuung von Flüchtlingen.

## Regierungsberichte

### **Fünfter Versorgungsbericht des Bundes**

Im Februar 2013 übermittelte das Bundesministerium des Innern dem dbb den Fünften Versorgungsbericht der Bundesregierung zur Stellungnahme und Beteiligung. Mit dem Bericht kommt die Bundesregierung ihrer gesetzlichen Berichtspflicht für die 17. Wahlperiode nach. Gegenüber dem ursprünglichen Berichtsauftrag ist der Prognosezeitraum erheblich erweitert worden und reicht nunmehr bis in das Jahr 2050. Allerdings begrenzt sich der Bericht als Folge der Föderalismusreform auf die Entwicklungen im Bund.

Der Fünfte Versorgungsbericht der Bundesregierung zeigt in Kontinuität zu den ersten vier Versorgungsberichten auf, dass im Zuge der weiteren demografischen Entwicklung und der damit verbundenen längeren durchschnittlichen Versorgungslaufzeiten auch das Alterssicherungssystem der Beamtenversorgung des Bundes weiterhin vor nicht unerheblichen zukünftigen Herausforderungen steht, welche in der Gesamtschau allerdings als durchaus beherrschbar erscheinen.

Die Kernaussagen des Fünften Versorgungsberichts der Bundesregierung, welche der dbb in seiner Stellungnahme herausgestellt hat, lassen sich anhand dieser bestandsaufnehmenden Aspekte zusammenfassen:

- Reformen und Einsparungen in der Beamtenbesoldung und -versorgung haben in den letzten Jahren zu einer nachhaltigen Entlastung der Haushalte geführt.
- Der Anteil der Personalausgaben am Bundeshaushalt ist erheblich gesunken.
- Die Versorgungsausgaben des Bundes sind stabil und insbesondere aufgrund



Hans-Ulrich Benra und Dieter Dewes beim Beteiligungsgespräch zum 6. Versorgungsbericht des Bundes mit Paul Fietz (BM)

des Rückgangs im Bereich Bahn/Post zukünftig insgesamt leicht zurückgehend.

- Sowohl die prognostizierte Versorgungssteuerquote als auch die Versorgungsquote (in Bezug zum BIP) bleibt in allen Modellvariationen relativ konstant.
- Die Ruhestandseintritte wegen Dienstunfähigkeit sind in den letzten Jahren zurückgegangen; das durchschnittliche Ruhestandseintrittsalter ist tendenziell angestiegen.
- Die durchschnittlichen Ruhegehaltssätze sowohl der Bestandspensionärinnen und -pensionäre als auch der Versorgungsneuzugänge sind durch die allgemeine Niveauabflachung und durch die Zunahme von Teilzeitbeschäftigungszeiten signifikant zurückgegangen.
- Die Versorgungsausgaben des Bundes sind mit der Versorgungsrücklage und dem Versorgungsfonds des Bundes zu einem laufend ansteigenden Anteil nachhaltig ausfinanziert und generationengerecht veranschlagt.

### **Sechster Versorgungsbericht des Bundes**

Bereits Mitte Oktober 2016 übermittelte das Bundesministerium des Innern dem dbb den mittlerweile Sechsten Versorgungsbericht der Bundesregierung zur Stellungnahme und Beteiligung. Der dbb begrüßte anlässlich des Beteiligungsgesprächs die turnusgemäße Vorlage des aktuellen Versorgungsberichts der Bundesregierung und führte aus, dass die seit 1996 regelmäßig erscheinenden Berichte „Fakten anstelle von Vorurteilen“ in Sachen Pensionen bieten. Deswegen sind die Versorgungsberichte erforderlich und wichtig, um alle Beteiligten und Betroffenen objektiv und sachbezogen über die wichtigsten Grundlagen, Veränderungen und Herausforderungen des eigenständigen Alterssicherungssystems der Beamtinnen und Beamten zu informieren. Das Zahlenwerk zeigt, dass der seit Jahrzehnten betriebene erhebliche Personalabbau des Bundes, der moderate Anstieg der beamtenrechtlichen Versorgungsbezüge insbesondere in den Jahren ab 1999, die laufende wirkungsgleiche Übertragung von Reformmaßnahmen aus der gesetzlichen Rentenversicherung und die Bildung der Versorgungsrücklagen des Bun-

des seit 1998 in erheblichem Maße dazu beigetragen haben, den Anstieg der Versorgungsausgaben zu dämpfen, sodass das prognostische Ergebnis in weiten Bereichen sogar unterhalb früherer Vorhersagen liegt. Hinzu kommt beim Bund, dass durch die Einrichtung eines kapitalgedeckten Versorgungsfonds für ab 2007 berufene Beamtinnen und Beamte weitere Vorsorge betrieben wurde, was sich weiter entlastend auf die zukünftigen Haushalte auswirken wird. Die Kernaussagen des Sechsten Versorgungsberichts der Bundesregierung, welche der dbb in seiner Stellungnahme herausgestellt hat, lassen sich anhand dieser bestandsaufnehmenden Aspekte zusammenfassen:

- Der Anteil der Personalausgaben an den Gesamtausgaben des Bundes ist in den letzten Jahren erheblich, auf deutlich unter zehn Prozent gesunken.
- Das Niveau der Versorgungsausgaben des Bundes bleibt stabil und ist zukünftig – insbesondere aufgrund des Rückgangs im Bereich Bahn/Post – insgesamt leicht rückläufig.
- Der prozentuale Anteil der Versorgungskosten an den Steuereinnahmen (Versorgungssteuerquote) und in Bezug auf das Bruttoinlandsprodukt (Versorgungsquote) ist relativ konstant und zeigt die Tragfähigkeit und Finanzierbarkeit des Systems der Beamtenversorgung auf.
- Die Zahl der Ruhestandseintritte wegen Dienstunfähigkeit ist in den letzten Jahren zurückgegangen, während das durchschnittliche Ruhestandseintrittsalter spürbar angestiegen ist.
- Die durchschnittlichen Ruhegehaltssätze sowohl der Bestandsrentnerinnen und -rentner als auch der Versorgungsneuzugänge sind durch die allgemeine Niveauabflachung einerseits und durch die Zunahme von Teilzeitbeschäftigungszeiten andererseits signifikant zurückgegangen.
- Die Versorgungsausgaben des Bundes sind mit der Versorgungsrücklage und dem Versorgungsfonds des Bundes zu einem laufend ansteigenden Anteil nachhaltig ausfinanziert und generationengerecht veranschlagt. Aus einer zunächst zu erreichenden teilweisen

Kapitaldeckung soll und wird auf diese Weise langsam eine überwiegende Kapitaldeckung zukünftiger Versorgungsausgaben werden.

#### Evaluationsbericht zum Altersgeldgesetz des Bundes

Beim Altersgeld handelt es sich um keine Versorgung im Sinne des Beamtenversorgungsgesetzes. Mit der Entlassung entsteht vielmehr ein eigenständiger Anspruch auf einen finanziellen Ausgleich der bis dahin erworbenen „Anwartschaften“ auf Altersversorgung. Die Höhe des Anspruchs bestimmt sich nach den zuletzt erhaltenen Bezügen und nach der geleisteten Dienstzeit. Er ruht, bis die oder der ehemalige Bundesbedienstete die gesetzliche Regelaltersgrenze erreicht hat.

Im Oktober 2016 legte die Bundesregierung den Evaluationsbericht zum 2013 in Kraft getretenen Altersgeldgesetz des Bundes, welcher nach gesetzlicher Vorgabe bis zum Ablauf des Jahres 2016 vorgeschrieben war, zur Beteiligung und Stellungnahme vor. Gegenstand und Inhalt der auf den Erhebungen der beauftragten Prognos AG beruhenden Auswertung waren die bisherigen praktischen Auswirkungen der Möglichkeit der Mitnahme von Versorgungsansprüchen bei freiwilligem Ausscheiden aus dem Bundesdienst. Festgehalten wurde, dass die Inanspruchnahme in dem allerdings kurzen Betrachtungszeitraum von weniger als drei Jahren mit 105 Fällen als eher unbedeutend einzuschätzen ist. Im Rahmen der Evaluation konnten weiterhin keine empirisch belastbaren Hinweise auf – positive wie negative – personalstrategische oder personalpolitische Wirkungen des Altersgelds für die Bundesverwaltung festgestellt werden.

Durch die alternative Möglichkeit des Anspruchs auf ein Altersgeld bei freiwilligem Ausscheiden aus dem Dienst wurde eine Gerechtigkeitslücke geschlossen. Die bundesgesetzliche Regelung beinhaltet unter Berücksichtigung der pauschalen Kürzung um 15 Prozent keinen Anlass zu übertriebenen Sorgen um die Abwanderung qualifizierter Beamtinnen und Beamter in die Privatwirtschaft, sondern bietet durch die gesteigerte Mobilität auch einen Aspekt, den öffentlichen Dienst als Arbeitgeber attraktiv zu halten. Der dbb nahm den Berichtsentwurf insgesamt zustimmend zur Kenntnis und regte an, in näherer Zu-

kunft, beispielsweise bis zum Jahr 2023, eine erneute Evaluation vorzunehmen. Der dbb weist in diesem Zusammenhang erneut eindringlich darauf hin, dass sich sowohl die eigenständige Alterssicherung der Beamtinnen und Beamten im System der Beamtenversorgung als auch die daneben bestehende Form eines Altersgeldes bei freiwilligem Ausscheiden aus dem Dienst – trotz aller Unterschiede im Detail – durch notwendige Grundeinheitlichkeiten und Mindeststandards in Bund und Ländern auszeichnen muss. Nur durch eine aufeinander bezogen ausgestaltete Alterssicherung in Form von originärer Beamtenversorgung und alternativem Altersgeld werde es in Bund und Ländern gelingen, die unterschiedlichen Alterssicherungssysteme – auch bei Dienstherrnwechseln – rechtssicher und anwendbar zu bewahren. Nicht zuletzt sei dies Voraussetzung, um vor dem Hintergrund der demografischen Herausforderungen flächendeckend und fachübergreifend hochqualifiziertes und motiviertes Personal für den öffentlichen Dienst gewinnen zu können und zugleich dessen Mobilität zu fördern.

#### Wesentliche obergerichtliche Entscheidungen zum Beamtenversorgungsrecht

##### Schrittweise Auflösung der Versorgungsrücklage in Niedersachsen rechtlich nicht zu beanstanden – Beschluss des Bundesverwaltungsgerichts vom 13. Dezember 2013, Az.: BVerwG 2 B 79.13

Der Kläger, der als Landesbeamter im Dienst des beklagten Landes Niedersachsen steht, forderte, die Besoldung in Höhe der Verminderung der Besoldungs- und Versorgungsanpassungen gegenüber den Tariferhöhungen von dreimal 0,2 Prozent in den Jahren 1999 bis 2002 nachzuzahlen sowie deren Fortschreibung durch den Basiseffekt von 0,6 Prozent in den Folgejahren auszugleichen. Begründet wurde die Forderung mit der vorzeitigen Auflösung der Niedersächsischen Versorgungsrücklage und der dennoch andauernden Minderungswirkung auf die Bezüge des Klägers.

Das Bundesverwaltungsgericht hat die gegen das Urteil der Vorinstanz (OVG Niedersachsen) gerichtete Nichtzulassungsbeschwerde zurückgewiesen. In dem durch den dbb geführten Musterverfahren entschieden die Bundesrichter, dass

die geringeren Anpassungen auch für die Zukunft rechtens sind. Sie haben auch entschieden, dass die Beendigung der Zuführung zur Versorgungsrücklage durch das Land und die Entnahme von Beträgen aus der Rücklage zur Finanzierung der Versorgungszahlungen in Niedersachsen rechtmäßig waren.

Durch den Übergang der Gesetzgebungszuständigkeit für das Besoldungs- und Versorgungsrecht der Landesbeamtinnen und -beamten auf die Länder mit Wirkung vom 1. September 2006 sei die Bindung an die Vorgaben des § 14a BBesG entfallen. Ab diesem Zeitpunkt war den Landesgesetzgebern durch Artikel 125 Absatz 1 Satz 2 GG die Möglichkeit eröffnet, das Regelungsprogramm des § 14a BBesG zu ersetzen. So war das Land Niedersachsen befugt, unter Beachtung der verfassungsrechtlich gewährleisteten Strukturprinzipien des Besoldungs- und Versorgungsrechts, für die Zukunft eigenständige, von § 14a BBesG abweichende Regelungen für die Versorgungsrücklagen des Landes zu treffen. Die in Niedersachsen getroffene Entscheidung, ab dem Jahr 2009 auf das Sondervermögen zuzugreifen und weitere Zuführungen einzustellen, begegne im Hinblick auf die grundgesetzliche Kompetenzordnung keinen Bedenken. Schließlic übersehe der Kläger, dass die Verminderungen der Besoldungs- und Versorgungsanpassungen um dreimal 0,2 Prozent von 1999 bis 2002 und der sich daraus ergebende Basiseffekt von 0,6 Prozent auch dem Ziel diene, das Besoldungs- und Versorgungsniveau dauerhaft geringfügig abzusenken. Auch dieser Umstand begegne keinen durchgreifenden verfassungsrechtlichen Bedenken, so das Gericht.

##### Abschaffung des sogenannten Rentnerprivilegs im Versorgungsausgleichsrecht verfassungsgemäß – Beschluss des Bundesverfassungsgerichts vom 11. Dezember 2014, Az.: 1 BvR 1485/12

Durch das Gesetz zur Strukturreform des Versorgungsausgleichs (VAStRefG) vom 3. April 2009 wurde das frühere sogenannte Rentner- beziehungsweise Pensionistenprivileg zum 1. September 2009 – mit Übergangsregelungen – abgeschafft. Die Regelung besagte, dass die eigene Versorgung des Ausgleichsverpflichteten solange nicht der Kürzung unterlag, wie die oder der Ausgleichsberechtigte noch keine

Leistungen aus der entsprechenden Altersversorgung bezog. Der Fall vor dem Bundesverfassungsgericht betraf das Soldatenversorgungsgesetz. Der Beschwerdeführer wandte sich gegen eine familiengerichtliche Entscheidung zum Versorgungsausgleich, mit der die Aussetzung der Kürzung seines Ruhegehalts abgelehnt wurde.

Das Bundesverfassungsgericht hat festgestellt, dass die Abschaffung des Rentnerprivilegs verfassungskonform ist. Das Rentnerprivileg und damit die Vornahme von Kürzungen erst dann, wenn die oder der Ausgleichsberechtigte Leistungen erhält, seien zwar möglich, verfassungsrechtlich jedoch nicht geboten. Die Regelungen des Versorgungsausgleichs bestimmen in mit dem Grundgesetz vereinbarer Weise Art, Inhalt und Schranken des verfassungsrechtlichen Eigentums an Renten beziehungsweise Versorgungsanswartschaften. Das Prinzip des sofortigen und endgültigen Vollzugs des Versorgungsausgleichs sei dabei verfassungsrechtlich unbedenklich. Es sei zulässig, die Kürzung der Versorgungsbezüge unabhängig von dem tatsächlichen Beginn des Rentenbezugs der oder des Ausgleichsberechtigten vorzunehmen. Etwaige auftretende, ungerechtfertigte und unbillige Härten seien in der Neuregelung zum Versorgungsausgleich ausreichend berücksichtigt und stünden der sofortigen Vollziehung des Versorgungsausgleichs nicht entgegen.

Mit der Neuregelung des Versorgungsausgleichsrechts wurde für alle Alterssicherungssysteme übereinstimmend klargestellt, dass die sofortige Vollziehung des Versorgungsausgleichs mit dem Tag beginnt, mit dem die oder der Ausgleichsverpflichtete ihre oder seine Alterssicherungsleistungen bezieht. Dies mag mit Blick auf die Vergangenheit als ungerecht empfunden werden, ist aber dem Wesen des Ausgleichs der Alterssicherung innerhalb der Systeme geschuldet.

##### Keine Anrechnung einer höherwertigen Beschäftigung bei der Versorgung aus dem letzten Amt – Urteile des Bundesverwaltungsgerichts vom 17. März 2016, Az.: 2 C 2.15 und 2 C 8.15

Die Kläger sind Ruhestandsbeamte des Saarlandes und des Landes Rheinland-Pfalz und wurden zuletzt ein halbes beziehungsweise eineinhalb Jahre vor ihrem Eintritt in den Ruhestand befördert. Ihre Versorgungsbezüge wurden entsprechend den landesrechtlichen Regelungen auf der Grundlage des vorletzten Amtes festgesetzt, weil sie nicht volle zwei Jahre aus dem letzten Amt besoldet worden waren. Eine in den Neunzigerjahren noch übliche Anrechnungsregelung für Zeiten der tatsächlichen Wahrnehmung höherwertiger Aufgaben kennen das jeweilige Landesrecht wie auch das geltende Bundesrecht nicht. In den Verfahren ging es darum, ob Zeiten einer höherwertigen Beschäftigung ohne Verleihung des entsprechenden Amtes von Rechts wegen bei der Berechnung der Zweijahresfrist für die sogenannte Versorgung aus dem letzten Amt mit einbezogen werden müssen. Die Kläger strebten ihre Versorgung aus dem letzten Amt an.

Das Bundesverwaltungsgericht hat einen solchen Anspruch verneint. Es verstoße nicht gegen das Grundgesetz, dass sich die Höhe der Beamtenpension nur dann nach dem zuletzt ausgeübten Amt richtet, wenn die Beamtin oder der Beamte dieses Amt beim Eintritt in den Ruhestand schon zwei Jahre innehatte. Dabei sei nicht zu beanstanden, dass bei der Frist von zwei Jahren solche

Zeiten unberücksichtigt bleiben, in denen die Beamtin oder der Beamte die höherwertigen Aufgaben ihres oder seines letzten Amtes schon vor der letzten Beförderung wahrgenommen hat. Zwar sei der Grundsatz der Versorgung aus dem letzten Amt als Teil der amtsangemessenen Alimentation und des Leistungsgrundsatzes verfassungsrechtlich durch Art. 33 Abs. 2 und 5 GG geschützt, jedoch könne nach der Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts dieser Grundsatz dahingehend modifiziert werden, dass eine Wartefrist von längstens zwei Jahren zum Tragen kommt. Dies gelte unabhängig von der Frage, ob eine Anrechnungsmöglichkeit für die tatsächliche Wahrnehmung höherwertiger Aufgaben besteht. Die Anrechnungsmöglichkeit folge gerade nicht aus dem Grundsatz einer dem Amt angemessenen Alimentation und sei von daher verfassungsrechtlich nicht zwingend vorgeschrieben. Etwaige Missstände bei der jahrelangen Trennung von Amt und Funktion müssten nicht durch eine Versorgungsanhebung kompensiert werden; das gebe die Verfassung nicht vor.

#### **Pauschale Nachversicherungspflicht für aus dem Beamtendienst in das europäische Ausland wechselnde Beamtinnen und Beamte verstößt gegen Europarecht – Europäischer Gerichtshof C187-15 – Urteil vom 13. Juli 2016**

Nach Auffassung des EuGH liegt in den deutschen Regelungen zur obligatorischen Nachversicherung freiwillig aus dem Dienst ausscheidender und in das europäische Ausland wechselnder Beamtinnen und Beamter ein Verstoß gegen die Arbeitnehmer-Freizügigkeit (Art. 45 AEUV) vor, weil die sich aus der Nachversicherung in der gesetzlichen Rentenversicherung ergebende Altersrente erheblich niedriger ist als die verlorenen Ansprüche aus der Beamtenversorgung. Das Verwaltungsgericht (VG) Düsseldorf hatte dem Europäischen Gerichtshof die Frage vorgelegt, ob es mit der unionsrechtlich gewährleisteten Arbeitnehmerfreizügigkeit aus Artikel 45 AEUV vereinbar ist, „wenn eine in einem Mitgliedstaat verbeamtete Person ihre Anwartschaften auf Ruhegehalt (Versorgungsbezüge) aus dem Beamtenverhältnis verliert, weil sie zwecks Aufnahme einer neuen Beschäftigung in einem anderen Mitgliedstaat auf eigenen Wunsch aus dem Beamtenverhältnis entlassen wurde, und wenn das nationale Recht gleichzeitig vorsieht, dass diese Person unter Zugrun-

delegung der im Beamtenverhältnis erreichten Bruttobezüge in der gesetzlichen Rentenversicherung nachversichert wird, wobei die daraus folgenden Rentenansprüche niedriger als die verlorenen Ruhegehaltsanwartschaften sind.“

Ausgangspunkt des Verfahrens war das freiwillige Ausscheiden eines in Nordrhein-Westfalen verbeamteten Lehrers aus dem Landesdienst mit dem Ziel, in Österreich eine neue Tätigkeit als Lehrer aufzunehmen. Er klagte gegen die Nachversicherung in der GRV, weil die daraus resultierenden Rentenansprüche deutlich niedriger gewesen wären als die verlorenen Ruhegehaltsanwartschaften. Nordrhein-Westfalen hat bislang im Gegensatz zum Bund und sechs Ländern keine gesetzliche Regelung zur Zahlung von Altersgeld eingeführt. Die Rechtslage bei freiwilligem Ausscheiden aus dem Beamtendienst in NRW entspricht der des Bundes vor Inkrafttreten des Altersgeldgesetzes. Der EuGH bejahte in seinem Urteil vom 13. Juli 2016 einen Verstoß gegen die Arbeitnehmerfreizügigkeit aus Artikel 45 AEUV durch den Verlust der Ansprüche auf Ruhegehalt aus der Beamtenversorgung, wenn die aus der Nachversicherung in der GRV resultierenden Altersrentenansprüche niedriger sind als die Ruhegehaltsansprüche. Das Ziel, die Funktionsfähigkeit der Verwaltung sicherzustellen, insbesondere indem die Treue der Beamtinnen und Beamten zu ihrem Dienstherrn und damit personelle Kontinuität gefördert werde, könne allenfalls dann geeignet sein, den Verlust eines Teils der Versorgungsanwartschaften zu rechtfertigen, wenn dieses Ziel in „kohärenter und systematischer Weise“ verfolgt werde. Dagegen spreche in der dem Fall zugrundeliegenden Konstellation allerdings, dass ein Dienstherrwechsel innerhalb Deutschlands möglich sei, „ohne in der gesetzlichen Rentenversicherung nachversichert zu werden, was [dem Beamten] somit ermöglicht, Ansprüche auf ein Ruhegehalt zu erwerben, das höher ist als die Altersrente nach der gesetzlichen Rentenversicherung, und die jenen vergleichbar sind, die [der Beamte] bei seinem ursprünglichen Dienstherrn erworben hatte.“ Zudem verwies der EuGH darauf, „dass nach dem Recht einiger Länder ehemalige Beamte, die aus dem öffentlichen Dienst dieser Länder ausgeschieden sind, ihre Beamtenversorgungsansprüche behalten können“.

Aus diesen Gründen hat der Gerichtshof für Recht erkannt:

*Art. 45 AEUV ist dahin auszulegen, dass er einer nationalen Regelung wie der im Ausgangsverfahren in Rede stehenden entgegensteht, nach der eine in einem Mitgliedstaat verbeamtete Person, die auf eigenen Wunsch aus dem Beamtenverhältnis ausscheidet, um eine Beschäftigung in einem anderen Mitgliedstaat auszuüben, ihre Ansprüche auf Ruhegehalt aus der Beamtenversorgung verliert und in der gesetzlichen Rentenversicherung nachversichert wird, wobei die daraus folgenden Altersrentenansprüche niedriger als die Ruhegehaltsansprüche sind.*

*Art. 45 AEUV ist dahin auszulegen, dass es dem nationalen Gericht obliegt, für die volle Wirksamkeit dieses Artikels Sorge zu tragen und den Arbeitnehmern in einem Fall wie dem im Ausgangsverfahren in Rede stehenden Ruhegehaltsbeziehungsweise Altersrentenansprüche zuzuerkennen, die jenen von Beamten vergleichbar sind, die trotz eines Dienstherrnwechsels der ruhegehaltfähigen Dienstzeit entsprechende Ruhegehaltsansprüche behalten, indem es das innerstaatliche Recht im Einklang mit diesem Artikel auslegt oder, falls eine solche Auslegung nicht möglich ist, entgegenstehende Vorschriften des innerstaatlichen Rechts unangewendet lässt, um dieselbe Regelung anzuwenden, die für diese Beamten gilt.*

Die Rechtssache wurde an das Verwaltungsgericht Düsseldorf zur Entscheidung zurückverwiesen. Die erneute Entscheidung ist abzuwarten. Zumindest in denjenigen Ländern, in denen es keine in Bezug auf die EuGH-Rechtsprechung entscheidungskonforme Alternative (zum Beispiel ein Altersgeld) zur obligatorischen Nachversicherung gibt, ist damit wohl gesetzgeberischer Handlungsbedarf entstanden.



Hans-Ulrich Benra im Gespräch mit der Bundestagsfraktion von Bündnis 90/Die Grünen im September 2016

## **Gesundheitsfürsorge der Beamtinnen und Beamten: Erhalt des eigenständigen Beihilfesystems**

Im Zentrum stand auch in den vergangenen Jahren der Erhalt des eigenständigen Beihilfesystems. Die Gesundheitsfürsorge für Beamtinnen und Beamte konnte insgesamt gesichert werden; teilweise wurden zudem systemkonforme Verbesserungen und Weiterentwicklungen vorgenommen. Das Konzept einer „Bürgerversicherung“ ist politisch nicht wirkungsvoll gegen die Beihilfe in Ansatz gebracht worden. Dies wurde beispielweise in einem Fachgespräch der Bundestagsfraktion von Bündnis 90/Die Grünen am 19. September 2016 in Berlin deutlich. Dabei betonte der Fachvorstand für Beamtenpolitik Benra, dass das eigenständige Beihilfesystem für Beamtinnen und Beamte ein transparentes und leistungsfähiges Instrument der Fürsorge ist, das die Alimentation ergänze. Der dbb lehnt die Einführung einer „einheitlichen Bürgerversicherung“ strikt ab, da die Beihilfe mit dem beamtenrechtlichen Fürsorgeprinzip eng verwoben und zudem ökonomisch sinnvoll ist und nur für Gesundheitsaufwendungen eintritt, die auch tatsächlich anfallen. Entlastungen sind von Modellen wie der „Bürgerversicherung“ nicht zu erwarten. Wenn der Kreis der gesetzlich Versicherten auf die Beamtinnen und Beamten ausgeweitet würde, erwachsen aus den zusätzlichen Einnahmen auch zusätzliche Leistungsansprüche. Und die

Dienstherrn würden nicht um ihre Beihilfe entlastet, sondern müssten gleichzeitig den Arbeitgeberanteil aufbringen. Aus Sicht des dbb ist das Beihilfesystem deswegen über die gesamte Lebensarbeitszeit einer Beamtin oder eines Beamten betrachtet das kostengünstigste Modell zum Management der Gesundheitskosten.

Der dbb betonte zudem zur Anfang 2017 vorgelegten Studie der Bertelsmann-Stiftung zum Beihilfesystem, dass sie die Forderung nach Abschaffung der Beihilfe nicht seriös rechtfertigen könne. Die der Bertelsmann-Studie zugrundeliegende Prognose über eine Kostensteigerung bei der Beihilfe um 83 Prozent sei schwer nachzuvollziehen, der Prognosezeitraum von 14 Jahren dabei willkürlich. Zudem werde suggeriert, dass die Behandlungskosten für Beamtinnen und Beamte fast gedrittelt werden könnten, wenn nicht nach den Gebührenordnungen für Privatversicherte abgerechnet würde. Beispielsweise unterstellt die Studie für die GKV jährliche Beitragsmehreinnahmen durch die Beamtinnen und Beamten von 15 Milliarden Euro. Die Hälfte davon hätten aber die öffentlichen Dienstherrn analog zum Arbeitgeberanteil zu tragen. Hinzu kämen milliardenschwere Anhebungen der Besoldung und Versorgung, um zusätzliche Beitragspflichten für einen Arbeitnehmeranteil auszugleichen. Der angenommene Einspareffekt ist somit illusorisch. Ebenso wirklichkeitsfremd sei die Unterstellung, die Dienstherrn könnten den Beamtinnen und Beamten Pflichtbeiträge ohne jede Kompensation auferlegen und dabei noch ihrer Alimentationsverpflichtung genügen. Auch die Methodik der Bertelsmann-Studie sei zu hin-

terfragen: Die genannte Grundlage SOEP erscheine wenig aufschlussreich für Aussagen, wie sich Beamtinnen und Beamte zukünftig verhalten werden. So werde einfach davon ausgegangen, dass weitere 21 Prozent der Beamtinnen und Beamten mit Einkommen über 4.350 Euro im Monat aus finanziellen Gründen freiwillig in die GKV wechseln werden. Folglich werde das vorgeschlagene Konzept nicht nur die Funktionsfähigkeit des öffentlichen Dienstes gefährden und die Wettbewerbselemente auf dem Gesundheitsmarkt zerstören, es ignoriere zudem die beamten- und verfassungsrechtlichen Hindernisse.

Nach dem Inkrafttreten der Gebührenordnung für Zahnärzte (GOZ) im Jahr 2012 stand die Novellierung der Gebührenordnung für Ärzte (GOÄ) an. Dabei hatten sowohl die Bundesregierung wie auch PKV und Beihilfe gute Voraussetzungen für ein neues GOÄ-Paket erarbeitet, was jedoch wegen der Vorbehalte von Teilen der Ärzteschaft bisher noch nicht zu Ende geführt werden konnte.

Aus dem Beihilferecht der Länder war das Haushaltsbegleitgesetz 2013/2014 in Baden-Württemberg zur Absenkung des Beihilfebemessungssatzes für Versorgungsempfängerinnen und -empfänger einschneidend. Neben der Absenkung der Einkommensgrenze der Ehegattinnen oder -gatten von 18.000 Euro auf 10.000 Euro mit Übergangsregelungen und der Erhöhung der Kostendämpfungspauschale wurde eine Absenkung des Beihilfebemessungssatzes für berücksichtigungsfähige Ehegattinnen oder -gatten und Versorgungsempfängerinnen oder -empfänger von 70 Prozent auf 50 Prozent eingeführt.

Eine Übergangsregelung sichert für am 31. Dezember 2012 vorhandene Beamtinnen und Beamte die übliche Struktur an Beihilfebemessungssätzen. Somit müssen ab Januar 2013 neu eingestellte Beamtinnen und Beamte schon zu Beginn der Dienstzeit mit deutlich höheren Prämien in der privaten Krankenversicherung rechnen.

## Entwicklungen im Beihilferecht des Bundes

Die Beihilfavorschriften wurden seit dem Jahr 2012 insbesondere durch vier Änderungsverordnungen weiterentwickelt. Mit der 4. Änderungsverordnung (Vierte Verordnung zur Änderung der Bundesbeihilfeverordnung vom 12. Dezember 2012 (BGBl. I S. 2657)) wurde für die Beihilfeberechtigten des Bundes der Eigenbehalt nach § 49 Abs. 4 BBhV zum 1. Januar 2013 aufgehoben und damit die Abschaffung der sogenannten Praxisgebühr im System der gesetzlichen Krankenversicherung auf die Beamtinnen und Beamten übertragen, wie auch die Regelungen aufgrund des Pflege-Neuausrichtungs-Gesetzes. Zudem wurde der Leistungsumfang um die Beihilfefähigkeit der ambulanten neuropsychologischen Therapie ergänzt.

Mit der 5. Änderungsverordnung (Fünfte Verordnung zur Änderung der Bundesbeihilfeverordnung vom 18. Juli 2014 (BGBl. I S. 1154)) wurden neben vielen formalen Veränderungen Leistungsverbesserungen zum Beispiel durch Früherkennungsprogramme für Brustkrebs vorgenommen. Zudem wurde die sogenannte 41 Euro-Regelung in § 47 Abs. 7 BBhV abgeschafft. Damit entfällt die verwaltungsaufwendige Absenkung des Beihilfebemessungssatzes um 20 Prozent-Punkte, wenn Zuschüsse von 41 Euro und höher zur Krankenversicherung gewährt wurden.

Mit der 6. Änderungsverordnung (Sechste Verordnung zur Änderung der Bundesbeihilfeverordnung vom 27. Mai 2015 (BGBl. I S. 842)) wurden ebenfalls zahlreiche Leistungsverbesserungen aus der gesetzlichen Kranken- und Pflegeversicherung in das Beihilferecht übertragen. Dazu zählt die Schaffung einer Rechtsgrundlage für das Pflegeunterstützungsgeld, die Erweiterung der Beihilfefähigkeit von Medizinprodukten sowie die pauschale Beteiligung der Beihilfe an ambulanten Hospizdiensten beziehungsweise am Krebsregister. Entspre-

chend den Vorgaben der Rechtsprechung wurden die abgesenkten Abrechnungssätze für Basistarifversicherte aufgehoben. Zudem wurden die sogenannte 21 Euro-Regelung (§ 8 Abs. 4 BBhV) zur Anrechnung von Sach- und Dienstleistungen aufgehoben und Änderungen bei der Berechnung der Beihilfe von freiwillig gesetzlich krankenversicherten Beamtinnen und Beamten vorgenommen (§ 9 Abs. 1 Satz 2 BBhV). Damit sollen aus beihilferechtlicher Sicht alle Beamtinnen und Beamten unabhängig von ihrem ergänzenden Versicherungsstatus vergleichbar berücksichtigt werden. Rechnungen von gesetzlich krankenversicherten Beamtinnen und Beamten werden entsprechend ihrem individuellen Beihilfebemessungssatz erstattet ohne vorherigen Abzug etwa gewährter Leistungen der gesetzlichen Krankenversicherung; zu beachten ist lediglich eine 100 Prozent-Grenze, um eine Übererstattung auszuschließen.

Mit der 7. Änderungsverordnung (Siebte Verordnung zur Änderung der Bundesbeihilfeverordnung vom 25. Oktober 2016 (BGBl. I S. 2403)) wurden die Leistungsverbesserungen durch das Zweite Pflegestärkungsgesetz (PSG II) vom 21. Dezember 2015 übernommen und damit auch der neue Pflegebegriff in die Beihilfe überführt.

## Reisekosten- und Umzugskostenrecht

Mit der **Dritten Verordnung zur Änderung der Auslandsreisekostenverordnung** vom 6. Oktober 2014 wurden die Änderungen aus dem steuerlichen Reisekostenrecht auf die Auslandsreisekostenverordnung des Bundes übertragen. Die dreistufige Gliederung der dienstrechtlichen Auslandstagegelder wurde durch eine zweistufige Staffelung ersetzt, wobei die bisherige niedrigste Stufe wegfiel. Bei einer Abwesenheit von mindestens acht Stunden werden 80 Prozent und bei ganztägiger Abwesenheit 100 Prozent der Beträge, die aufgrund von Erhebungen durch allgemeine Verwaltungsvorschriften nach § 16 BRKG festgesetzt werden, gezahlt.

Das Gesetz zur Änderung des Versorgungsrücklagegesetzes und weiterer dienstrechtlicher Vorschriften vom 5. Januar 2017 sieht in Art. 7 eine wichtige **Änderung des Bundesumzugskostengesetzes** vor. Künftig besteht ein

Wahlrecht zwischen der Inanspruchnahme von Umzugskostenvergütung oder Trennungsgeld innerhalb der ersten drei Jahre nach dem Wirksamwerden einer Personalmaßnahme. Zeigt die oder der Berechtigte die Umzugswilligkeit innerhalb der Frist an, so wird die Umzugskostenvergütung in den Grenzen der erteilten Zusage gewährt. Geschieht dies nicht, so erhält die Beamtin oder der Beamte für weitere fünf Jahre Trennungsgeld. Das Wahlrecht gilt nur für Berechtigte in Bereichen mit besonderer Versetzungshäufigkeit oder für solche, die von wesentlichen Restrukturierungsmaßnahmen betroffen sind. Es findet keine Anwendung auf Auslandsumzüge.

## Beamtinnen und Beamte in privatisierten Unternehmen

Die Umwandlung der Deutschen Bundespost in Unternehmen privater Rechtsform führte nicht nur zu Optimierungen der betriebswirtschaftlichen Ergebnisse, sondern mit Blick auf die Besoldung und Versorgung der in die privaten Unternehmen übergeleiteten Beamtinnen und Beamten auch zu Divergenzen zwischen dem grundgesetzlich und einfachgesetzlich geprägten Beamtenrecht und dem auf der Privatautonomie basierenden Arbeitsrecht. Der dbb hat es sich nach seiner Beschlusslage zur Aufgabe gemacht, die Privatisierung staatlicher Unternehmen kritisch zu begleiten, und tritt in den Bereichen der Besoldung, Versorgung und Beihilfe für die Wahrung der Rechte der übergeleiteten Beamtinnen und Beamten ein. Einige Änderungen aus dem Themenbereich Besoldung und Versorgung, die Beamtinnen und Beamte in den privatisierten Unternehmen betreffen, werden nachfolgend aufgezeigt.

Mit dem Gesetz zur **Weiterentwicklung des Personalrechts der Beamtinnen und Beamten der früheren Deutschen Bundespost** vom 28. Mai 2015 sind gravierende Änderungen in den Organisationsstrukturen für die Beamtinnen und Beamten der Postnachfolgeunternehmen verbunden. Es gibt kaum noch eingrenzbare Ausweitungen der Dienstherrnbefugnisse durch die deutliche Erweiterung der Beleihungsmöglichkeiten über die im Postumwandlungsgesetz genannten drei Aktiengesellschaften – Deutsche Post, Deutsche Postbank und Deutsche

Telekom – hinaus. Die Erweiterung der Beleihungsmöglichkeiten erfolgt im Wege einer reinen Verordnungsermächtigung. Der dbb hatte dagegen vehement protestiert und Änderungsvorschläge unterbreitet, die jedoch keine Berücksichtigung fanden.

Die **Verordnung über die Bewilligung von Altersteilzeit und die Gewährung eines Altersteilzeitzuschlags für die Beamtinnen und Beamten bei der Deutschen Post AG** vom 7. Dezember 2015 legt fest, dass ein nicht ruhegehaltfähiger Zuschlag aus der Differenz des festgelegten Prozentsatzes der Nettobesoldung gemäß der bisherigen Arbeitszeit und der Nettobesoldung gemäß der Teilzeitbeschäftigung gewährt wird. Bei einem Statusgrundgehalt bis zur Höhe des Endgrundgehaltes der Besoldungsgruppe A 4 beträgt der Prozentsatz 81 Prozent, bei einem Statusgrundgehalt ab der Höhe des Endrundgehaltes der Besoldungsgruppe A 14 wurde der Prozentsatz auf 73 Prozent festgesetzt, bei den dazwischenliegenden Statusgrundgehältern findet die Formel Anwendung, was zu Prozentsätzen abgestaffelt zwischen 81 Prozent und 73 Prozent führt.

Mit dieser Festlegung ist der Post-Altersteilzeitzuschlag wesentlich attraktiver ausgestaltet als die aktuelle Regelung beim Bund. Diese gewährt einen Zuschlag von 20 Prozent bezogen auf die Dienstbezüge in Teilzeit, was bei einer Teilzeitregelung von 50 Prozent zu Dienstbezügen in Höhe von 60 Prozent der Bezüge in Vollzeit führt.

Mit der Verordnung zur Harmonisierung der leistungsorientierten Entgelte für die im Filialvertrieb tätigen Beamtinnen und Beamten der Deutschen Postbank AG vom 25. Juli 2012 wird unter anderem in der **Postleistungszulagenverordnung** eine Festbetragszulage für Beamtinnen und Beamte im Filialbetrieb aufgenommen. Die in § 7a Postleistungszulagenverordnung geschaffene Regelung eröffnet die Möglichkeit zur Gewährung einer monatlichen Leistungszulage auf Festbetragsbasis in Höhe der Sonderzahlung, die die Bediensteten der Deutschen Postbank AG im Dezember 2007 erhielten. Die Leistungszulage auf Festbetragsbasis gibt den Beamtinnen und Beamten eine größere Sicherheit bei der Bestimmung der regelmäßigen Höhe der leistungsabhängigen Bezügelemente.

Durch die **Verordnung über die Bewilligung von Altersteilzeit und die Gewährung eines Altersteilzeitzuschlags für die bei der Deut-**

**schen Telekom AG beschäftigten Beamtinnen und Beamten** vom 21. März 2013 wurde für die Beamtinnen und Beamten in der Telekom AG ein attraktives Altersteilzeitmodell geschaffen. Im Wesentlichen gibt die Verordnung bestehende bundesrechtliche Regelungen wieder und gliedert sich in die Systematik der Altersteilzeitregelungen des Bundes ein. Sie modifiziert einige Regelungen zugunsten der bei der Telekom AG beschäftigten Beamtinnen und Beamten, insbesondere hinsichtlich der Höhe der Besoldung während der Altersteilzeit. Der Telekom-Altersteilzeitzuschlag wird grundsätzlich in Höhe des Unterschiedsbetrages zwischen der Nettobesoldung, die sich aus dem Umfang der Teilzeitbeschäftigung ergibt, und 83 Prozent der Nettobesoldung, die der Beamtin oder dem Beamten vor Beginn der Altersteilzeit zugestanden hat, gewährt. Damit wurde eine finanziell attraktive Ausgestaltung der Zuschlagsregelung vorgenommen, so wie sie für Bundesbeamtinnen und -beamte bis einschließlich 31. Dezember 2009 gemäß § 6 Absatz des Bundesbesoldungsgesetzes in Verbindung mit § 2 Absatz 1 und 2 der Verordnung über die Gewährung eines Zuschlags bei Altersteilzeit vorgesehen war.

Mit der **Verordnung über die Erhöhung der Schichtzulagen für Beamtinnen und Beamte des Bundeseisenbahnvermögens, die der Deutschen Bahn AG oder einer ihrer Tochtergesellschaften zugewiesen sind**, vom 11. Dezember 2015 hat der Ordnungsgeber von der in § 24 Erschwerniszulagenverordnung Bund vorhandenen Verordnungsermächtigung Gebrauch gemacht. Mit der Fortführung der in § 20 Absatz 5 Erschwerniszulagenverordnung Bund in der bis zum 30. September 2013 geltenden Fassung und der Anhebung der Zulagenbeträge um 10 Prozent trägt der Ordnungsgeber der Tatsache Rechnung, dass bei der Bahn Tarifbeschäftigte sowie Beamtinnen und Beamte nebeneinander Dienst leisten.

# Wirtschafts- und Sozialpolitik

## Steuerpolitik

Mit der Weiterentwicklung des Reisekostenrechts, dem Gesetz zur Anpassung des Erbschaftsteuer- und Schenkungsteuergesetzes an die Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts, dem Gesetz zur Anhebung des Grundfreibetrags, des Kinderfreibetrags, des Kindergeldes und des Kinderzuschlags sind für die Steuergesetzgebung wesentliche Gesetze verabschiedet worden. Der dbb hat im Vorfeld dazu Stellung genommen und/oder an der Vorbereitung der Gesetzgebung mitgearbeitet und Einfluss genommen. Mit dem noch nicht verabschiedeten Gesetz zur Bekämpfung der Steuerumgehung und zur Änderung weiterer steuerlicher Vorschriften wird ein weiterer – vom dbb konstruktiv kritisch begleiteter – Gesetzentwurf voraussichtlich noch in 2017 verabschiedet werden.

### **§ Gesetz zur Änderung und Vereinfachung der Unternehmensbesteuerung und des steuerlichen Reisekostenrechts vom 20. Februar 2013 (BGBl. I S. 285)**

Intention des Gesetzgebers war eine Vereinfachung der als kompliziert empfundenen Reisekostenregelungen. Der dbb hatte im Vorfeld an den Beratungen zu Vereinfachungen des Reisekostenrechts teilgenommen und kritisiert, dass die Reisekostensätze schon seit Jahren nicht mehr der Preisentwicklung angepasst worden seien. Eine Anpassung lehnte das Bundesfinanzministerium zwar ab, jedoch gab es die ursprüngliche Absicht auf, die Reform aufkommensneutral zu gestalten. Demnach können Erwerbstätige vom 1. Januar 2014 an höhere Ausgaben von der Steuer absetzen beziehungsweise sich vom Arbeitgeber erstatten lassen. Bisher können Arbeitnehmerinnen und -nehmer bei einer Abwesenheit von mindestens acht Stunden sechs Euro, bei einer Reise von mindestens 14 Stunden zwölf Euro und bei Abwesenheit von mindestens 24 Stunden pro Tag 24 Euro vom Arbeitgeber steuerfrei erstattet bekommen. Von 2014 an entfällt die erste Stufe: Bei einer Abwesenheit zwischen acht und 24 Stunden gilt eine Pauschale von zwölf Euro und bei 24 Stunden plus Übernachtung eine von 24 Euro. Die zwölf Euro werden zudem für An- und Abreisetage gewährt. Das Gesetz ist am 1. Februar 2013 vom Bundesrat endgültig bestätigt worden und bedeutet in den meisten Fällen eine finanzielle Verbesserung für die von Reisetätigkeit Betroffenen.

### **§ Gesetz zur Anpassung des Erbschaftsteuer- und Schenkungsteuergesetzes an die Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts vom 4. November 2016 (BGBl. I S. 2464)**

Das Bundesverfassungsgericht hatte in seiner Entscheidung vom 17. Dezember 2014 beschlossen, dass das Erbschaftsteuergesetz in Teilen verfassungswidrig ist und dem Gesetzgeber eine Frist eingeräumt, die entsprechenden Teile zu verändern. Das Gericht hatte insbesondere die Verschonungsregeln für Betriebsvermögen bei großen Vermögen als zu weitgehend betrachtet. Das Erbschaftsteuerrecht sah eine Verschonung des Betriebsvermögens in Höhe von 85 Prozent vor, wenn innerhalb von fünf Jahren der vierfache Betrag der durchschnittlichen Jahreslöhne gezahlt (400 Prozent) und der Betrieb weitergeführt wurde. Die Verschonung konnte auf 100 Prozent erhöht werden, wenn die Lohnsumme 700 Prozent betrug und der Betrieb sieben Jahre gehalten wurde. Zudem kritisierte das Bundesverfassungsgericht die Lohnsummenregelung, die erst bei Unternehmen ab 20 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern greift, sowie die vielfältigen Umgehungsmöglichkeiten. Das Bundesverfassungsgericht hatte den Gesetzgeber aufgefordert, bis zum 30. Juni 2016 für eine verfassungskonforme Neuregelung zu sorgen. Der dbb hat in seiner Stellungnahme zum Referententwurf erklärt, dass er die Erbschaftsteuer für unverzichtbar hält. Diese Legitimation gründet sich darauf, dass das durch Vererbung oder Schenkung erworbene Vermögen die Leistungsfähigkeit erhöht. Dies hat auch das Bundesverfassungsgericht in der genannten Entscheidung betont. Aus Sicht des dbb ist eine Besteuerung nach der individuellen (erhöhten) Leistungsfähigkeit geboten, das war – wie auch das Bundesverfassungsgericht festgestellt hat – nicht immer der Fall. Die Überprivilegierung des Betriebsvermögens ist vom Bundesverfassungsgericht in seiner Entscheidung eindeutig festgestellt worden. Aus Sicht des dbb wäre es aus Gerechtigkeitsgründen und aus Gründen der Steuervereinfachung beziehungsweise der Transparenz sinnvoll gewesen, die vielfältigen Ausnahmeregelungen im Erbschaftsteuerrecht für Erbfälle in Zusammenhang mit Betriebsübergaben zu streichen.

Einhergehend mit der Verbreiterung der Bemessungsgrundlage hätte dann entsprechend die Höhe der Steuersätze abgesenkt

werden können, sodass keine Firmenerbin oder kein -erbe hätte befürchten müssen, dass die Existenz der Firma gefährdet ist. Würde sich die Besteuerung in Ausnahmefällen tatsächlich als existenzbedrohend darstellen, hätten Stundungsregelungen zur Anwendung kommen können. Das Bundesverfassungsgericht hatte in seiner Entscheidung unter anderem kritisiert, dass Gesetzesbegründung und Gesetzestext nicht ausreichend aufeinander abgestimmt seien. Aus Sicht des dbb solle entscheidend sein, ob die Vererbung von Betriebsvermögen immer noch über Gebühr bessergestellt wird als die Vererbung von Privatvermögen. Unternehmensvermögen, teilweise auch weiterhin vollständig, von der Besteuerung auszunehmen, ist nach Meinung des dbb nicht als gleichmäßige Besteuerung zu bezeichnen. Zudem laden Ausnahmetatbestände die Betroffenen dazu ein, „ihren Fall“ so zu gestalten beziehungsweise gestalten zu lassen, dass möglichst wenig Steuern anfallen. Auch das ist nicht im Sinne des Ziels, eine möglichst gleichmäßige Besteuerung zu erreichen. Hier sind Nichtunternehmerinnen und -nehmer häufig benachteiligt, da sie den „Gestaltungsspielraum“ nicht in Anspruch nehmen (können). Das Bundesverfassungsgericht hatte im geltenden Erbschaftsteuergesetz insbesondere einen Verstoß gegen Art. 3 Abs. 1 GG festgestellt, weil die Verschonung von Besteuerung im Erbfall auch dann eintrat, wenn der Verwaltungsvermögensanteil bis zu 50 Prozent betrug und alle Betriebe mit bis zu 20 Beschäftigten unabhängig von der Lohnsummenregelung vollkommen von der Besteuerung ausgenommen wurden. Des Weiteren musste nicht nachgewiesen werden, ob die Erbin oder der Erbe überhaupt einer Verschonung bedurfte. Ebenso wurde die Gestaltungsanfälligkeit von Verschonungsregelungen beanstandet.

Diese Punkte waren auf Geheiß des Bundesverfassungsgerichts zu verändern. Der Gesetzgeber hat sich bemüht, das möglichst „minimalinvasiv“ zu tun. Es ist allerdings fraglich, ob die Neuregelung nicht ein weiteres Mal auf den Prüfstand kommen wird. Sicher scheint, dass es zu mehr Prüffällen kommen und damit zu mehr Arbeit in den Finanzämtern führen wird, während andererseits wahrscheinlich nicht mit einem erhöhten Steueraufkommen zu rechnen ist. Der dbb begrüßt, dass der Gesetzgeber die Kritik des Bundesverfassungsgerichts aufgenommen hat und die Frist zur Neuregelung einhalten wollte. Allerdings wäre es wünschenswert, wenn der Gesetzgeber auf mittlere Sicht den Mut fände, das Erbschaft- und Schenkungsteuergesetz grundlegend zu reformieren, zu vereinfachen und nicht den kleinsten gemeinsamen Nenner zu finden. Kritisch bewertete der dbb, dass die Regelungen bei der Erbschaftsteuer immer komplizierter werden. Zwar ist es auch aus Sicht des dbb nicht leicht, Betriebsvermögen zu schonen und damit Arbeitsplätze zu erhalten, auf der anderen Seite ist es aber auch unabdingbar, für Steuergerechtigkeit zu sorgen. So wird die Erbschaft- und Schenkungsteuer auch weiterhin ein sehr streitanfälliger Teil des Steuerrechts bleiben.

### **§ Gesetz zur Anhebung des Grundfreibetrags, des Kinderfreibetrags, des Kindergelds und des Kinderzuschlags vom 16. Juli 2015 (BGBl. I S. 1202)**

Auffällig ist, dass die Bundesregierung mit dem vorgelegten Entwurf und dem daraus resultierenden Gesetz nur das Nötigste veranlasst hat. Der dbb hatte in seiner Stellungnahme darauf hingewiesen, dass der Gesetzgeber nämlich auch (zumindest nachträglich) eine Entlastung für das Jahr 2014 hätte vornehmen müs-

sen. So heißt es im neunten Existenzminimumbericht wörtlich: „Die verfassungsrechtliche Anhebung des Grundfreibetrags ab 2013 wird hiermit bestätigt. Erst ab dem Veranlagungszeitraum 2014 ist auch eine Erhöhung des Freibetrags für das sächliche Existenzminimum eines Kindes (Kinderfreibetrag) erforderlich. Auch dies wird die Bundesregierung rechtzeitig gesetzgeberisch auf den Weg bringen.“ Diese von der Bundesregierung in 2012 selbst attestierte Notwendigkeit wurde im Entwurf mit keinem Wort mehr erwähnt. Dies ist aus Sicht des dbb keine verlässliche Politik. Zudem hält der dbb eine Verbesserung der Situation für Alleinerziehende für dringend geboten. Der Entlastungsbetrag für Alleinerziehende ist seit 2004 nicht mehr angehoben worden und entfaltet daher nicht mehr die volle intendierte Wirkung. Dies gilt umso mehr, als die Kosten für Wohnraum – insbesondere in den Ballungsräumen – in den letzten Jahren stark gestiegen sind. Wenn nicht jetzt, wann dann könnte eine Entlastung finanziert werden? Die Konjunktur läuft rund, die Steuereinnahmen fließen, und die Haushalte sind im Wesentlichen ausgeglichen. Die Anhebung des Grundfreibetrages von 8.354 Euro auf 8.472 Euro in 2015 und auf 8.652 Euro in 2016 war sachgerecht. Weiter hat der dbb kritisiert, dass die Gesetzesinitiative zu spät kam. Durch die nachträgliche Veränderung des Tarifverlaufs in 2015 musste von den Arbeitgebern eine Neuberechnung zurückliegender Lohnzahlungszeiträume vorgenommen werden. Die geringe Anhebung des Kindergeldes war nach Dafürhalten des dbb nicht ausreichend. Vor dem Hintergrund der wirtschaftlichen Lage und der „vergessenen“ Erhöhung für 2014 hätte eine stärkere Anhebung des Kindergeldes beziehungsweise des Kinderfreibetrags für 2015 vorgenommen werden müssen. Die Anhebung um 48 Euro pro Kind beziehungsweise die Anhebung des Kinderfreibetrags um 144 Euro auf 7.152 Euro ist vor dem Hintergrund des Gesagten unzureichend. Das Gleiche gilt für die Anhebung des Kinderfreibetrags in 2016 um lediglich 96 Euro beziehungsweise die weitere Anhebung des Kindergeldes um jährlich 24 Euro. Der dbb hatte weiterhin kritisiert, dass eine deutlichere Anhebung des Kindergeldes hätte vorgenommen beziehungsweise eine grundlegende Reform angestoßen werden müssen. Der dbb setzt sich seit Jahren für eine gerechtere steuerliche Berücksichtigung von Kindern ein. Die steuerliche Berücksichtigung von Kindern sollte anstelle des progressiv wirkenden Abzugs des Kinderfreibetrags vom zu versteuernden Einkommen auf einen direkt von der Einkommensteuerschuld abzuziehenden Pauschalbetrag, der in der Höhe mit dem Kindergeld identisch ist, umgestellt werden. Ein einheitlicher Betrag von jährlich 3.000 Euro würde einem monatlichen Kindergeld von 250 Euro entsprechen. Der dbb hat zudem die steuerliche Absetzbarkeit berufsbedingter Kinderbetreuungskosten als Werbungskosten in voller Höhe eingefordert. Vor dem Hintergrund des demografischen Wandels wäre ein solcher Schritt mehr als nötig.

#### **§ Gesetz zur Bekämpfung der Steuerumgehung und zur Änderung weiterer steuerlicher Vorschriften (Steuerumgehungsbekämpfungsgesetz – StUmgBG)**

Die Bundesregierung will mit dem Entwurf Steuerbetrug über Domizilgesellschaften sogenannte „Briefkastenfirmen“ stärker unterbinden. Das ist aus Sicht des dbb ein sinnvolles Ziel. Steuerbetrug führt nicht nur dazu, dass Einnahmen des Staates nicht in der Höhe erzielt werden, wie es nach Recht und Gesetz der Fall sein müsste. Diese fehlenden Einnahmen können weder für Infrastruktur (Schu-

len, Straßen et cetera), Hilfen zum Lebensunterhalt, dringend benötigtes Personal im öffentlichen Dienst, zur Hilfe für Flüchtlinge, zur Senkung der Steuerlast allgemein oder zur Haushaltskonsolidierung verwendet werden. Steuerbetrug widerspricht auch der Steuergerechtigkeit. Es entzieht der Gemeinschaft nicht nur dringend benötigte Mittel, sondern führt tendenziell dazu, dass immer mehr Bürgerinnen und Bürger versuchen, Steuerzahlungen legal oder illegal zu vermeiden.

Zwar ist die Gründung und Unterhaltung von Domizilgesellschaften – wie vom Gesetzgeber zutreffend beschrieben – nicht per se illegal, jedoch liegt der Verdacht sehr nahe, dass Dinge verschleiert werden sollen. Im Zentrum des Gesetzentwurfs stehen insoweit erweiterte Meldepflichten von Banken und betroffenen Bürgerinnen und Bürgern. Es ist zu begrüßen, dass Finanzinstitute das Finanzamt zukünftig über bestimmte Firmengestaltungen aktiv informieren müssen. Ein weiterer wichtiger Punkt zur Aufklärung von Steuerbetrug ist die Tatsache, dass der § 30a AO, das sogenannte „steuerliche“ Bankgeheimnis, wegfallen soll. Dieser hat sich in der Vergangenheit oftmals als Hemmschuh in der Aufklärung von Steuerbetrug erwiesen. Die bei Banken vorhandenen Daten über ausländische Gesellschaften sollen zukünftig mittels Auskunftersuchen erfragt werden können. Die Banken haben dann nicht mehr unter Hinweis auf das besondere Vertrauensverhältnis zur Kundin oder zum Kunden das Recht, die Auskünfte zu verweigern. So müssen zukünftig nach Maßgabe des § 93 AO Banken bei Auskunftersuchen der Finanzbehörden mitwirken und können nicht wie Steuerberaterinnen und -berater sowie Rechtsanwältinnen und -anwälte auf ihre Verschwiegenheitspflicht verweisen. Der dbb hält eine Streichung des § 30a AO für folgerichtig, da Steuerverkürzung kein Kavaliärsdelikt ist und dem Gemeinwohl schadet. Die oder der unehrliche Steuerpflichtige ist nicht über das gewährte Maß schutzbedürftig. Sie oder er ist, wie der Gesetzgeber im Entwurf richtig sagt, keine gläserne Bürgerin und kein gläserner Bürger. Weiterhin dürfen sie oder er Geld in Auslandsfirmen anlegen, sollte dies aber zum Zwecke der Steuerverkürzung geschehen, muss der Staat auch in die Lage versetzt werden, dieses Fehlverhalten zu ahnden.

Zum Erfüllungsaufwand der Verwaltung ist zu sagen, dass der Gesetzgeber davon ausgeht, dass Mehrarbeit anfällt. Zwar lässt sich aufgrund fehlender Vergleichswerte keine konkrete Zahl von zu erwartenden Fallzahlen ermitteln, dem zusätzlichen Aufwand muss nach Ansicht des dbb jedoch insofern Rechnung getragen werden, dass die Personal- und Sachausstattung adäquat angepasst werden. Die zunehmende Arbeitsverdichtung in den Finanzbehörden stößt schon jetzt zumindest an ihre Grenzen. Wirksame Gesetze sind das eine, die bestehenden Gesetze müssen aber auch vollzogen werden. Auch derzeit gibt es aufgrund von Personalengpässen Vollzugsdefizite, die das Prinzip der Steuergerechtigkeit verletzen. Das Gesetz befand sich zum Zeitpunkt des Redaktionsschlusses noch im parlamentarischen Verfahren.

#### **Jährliche Gespräche mit Vertreterinnen und Vertretern der Bundesregierung zur Vorbereitung des Jahreswirtschaftsberichts**

Eine Delegation des dbb hat in den Jahren 2013 bis 2017 die alljährlichen Gespräche anlässlich der Erstellung des Jahreswirtschaftsberichts des jeweiligen Folgejahres geführt. Auf Seite der

teilnehmenden Ministerien (Bundesministerium für Wirtschaft und Energie, Bundesministerium für Arbeit und Soziales, Bundesfinanzministerium) nahmen zumeist Staatssekretärinnen und -sekretäre oder hochrangige Vertreterinnen und Vertreter teil. Neben dem Gedankenaustausch zur mutmaßlichen wirtschaftlichen Entwicklung wurden auch allgemeinpolitische Themen besprochen; der dbb wies zudem immer wieder auf die aus seiner Sicht wichtigsten Probleme des öffentlichen Dienstes hin. So beruhe die soziale Marktwirtschaft in Deutschland nach Einschätzung der Bundesregierung auf der Einsicht, dass nur eine offene, wettbewerbsorientierte, faire und solidarische Gesellschaft auf Dauer wirtschaftlich erfolgreich sein kann. Soziale Marktwirtschaft erfordere daher ein gemeinsames Verständnis der Balance zwischen Eigenverantwortung und Solidarität. Dies ist nach Ansicht des dbb aber nur mit einem starken öffentlichen Dienst zu gewährleisten. Insbesondere vor dem Hintergrund des demografischen Wandels gehören hierzu gute Arbeitsbedingungen und eine faire Bezahlung. Der dbb stellte in diesem Zusammenhang zum Beispiel klar, dass der öffentliche Dienst nicht nur die laufende Bezahlung als wichtig empfinde, sondern auch Wertschätzung erfahren wolle. Dazu gehörten auch zeit- und inhaltsgleiche Übertragung der Tarifiergebnisse auf Beamtinnen und Beamte sowie auf Pensionärinnen und Pensionäre. Zudem wurde dargelegt, dass der öffentliche Dienst der dauernden Diskussionen um Altersversorgung und Beihilfe überdrüssig sei: Beamtinnen und Beamte seien schließlich keine Bittstellerinnen oder -steller, sondern Leistungsträgerinnen und -träger, die mit ihrer Arbeit einen erheblichen Anteil zum wirtschaftlichen Erfolg Deutschlands beitragen.



Astrid Hollmann, Volker Stich und Thomas Eigenthaler diskutieren den Jahreswirtschaftsbericht 2017 mit Vertretern der Bundesministerien.

## Rentenpolitik

Seit Ende der Neunzigerjahre wurden eine Reihe von „Jahrhundertreformen“ in der Rentenversicherung durchgeführt, um den demografischen Herausforderungen zu begegnen, die zu einem stark sinkenden Rentenniveau geführt haben. Stichworte sind Riester-Reform, Nachhaltigkeitsfaktor, Anhebung der Regelaltersgrenze und Reform der Erwerbsminderungsrenten. Folge der damit verbundenen Maßnahmen ist ein steigendes Altersarmutrisiko. Ein auch mehr als 25 Jahre nach der Deutschen Wiedervereinigung ungelöstes Problem bestand in der unterschiedlichen Rentenberechnung in Ost und West.

In der 17. Legislaturperiode des Deutschen Bundestags wurden die Vorgaben aus dem Koalitionsvertrag zur Rentenpolitik nicht in gesetzgeberisches Handeln umgesetzt. Zwar führte das Bundesministerium für Arbeit und Soziales einen breit angelegten Rentendialog durch, in dem auch der dbb seine Positionen einbringen konnte und der zu einem Referentenentwurf eines Alterssicherungsstärkungsgesetzes führte. Dieser ist allerdings nicht mehr parlamentarisch beraten worden.

Demgegenüber sind seit 2014 eine Vielzahl von Rentenreformgesetzen ergangen. Tatsächlich enthält der Koalitionsvertrag der 18. Legislaturperiode eine ganze Reihe von Vorhaben, die bis zu den Bundestagswahlen 2017 abgearbeitet wurden beziehungsweise sich bis zum Redaktionsschluss dieses Berichtes noch im Gesetzgebungsverfahren befanden. Seit langer Zeit wurden in der Rentenpolitik wieder Leistungsverbesserungen eingeführt, da die mit der positiven Arbeitsmarktentwicklung verbundene Einnahmedynamik der Rentenversicherung neue Spielräume eröffnete. So gab es Neuregelungen beispielsweise zugunsten der Erwerbsminderungsrentnerinnen und -rentner, die zuvor vorgenommene Einschnitte abmilderten, aber auch sozialpolitisch motivierte Verbesserungen wie die „Mütterrente“ oder die „Rente mit 63“.

### **Gesetz über Leistungsverbesserungen in der gesetzlichen Rentenversicherung (RV-Leistungsverbesserungsgesetz vom 23. Juni 2014, BGBl. I S. 787)**

Mit diesem Gesetz wurden die im Koalitionsvertrag vereinbarten rentenrechtlichen Verbesserungen, für die ein Inkrafttreten zum 1. Juli 2014 angekündigt wurde, umgesetzt. Es handelt sich hierbei um

- die abschlagsfreie Rente mit 63 Jahren,
- die Ausweitung der anrechenbaren Kindererziehungszeiten für vor 1992 geborene Kinder („Mütterrente“),
- Verbesserungen bei den Erwerbsminderungsrenten sowie
- die Anpassung der jährlichen Aufwendungen für Leistungen zur Teilhabe an die demografische Entwicklung (Anhebung des Reha-Deckels).

### **Rente für besonders langjährig Versicherte mit 63**

Durch die Regelung wird die mit dem RV-Altersgrenzenanpassungsgesetz von 2007 eingeführte Altersrente für besonders langjährig Versicherte vorübergehend ausgeweitet. Besonders langjährig Versicherte können dadurch bereits vor Erreichen der Regelaltersgrenze ab Vollendung des 63. Lebensjahres eine abschlagsfreie Altersrente beziehen. Voraussetzung hierfür sind 45 Jahre an Pflichtbeiträgen aus Beschäftigung, selbstständiger Tätigkeit und Pflege sowie Zeiten der Kindererziehung bis zum zehnten Lebensjahr des Kindes. Besondere Härten aufgrund kurzzeitiger, arbeitslosigkeitsbedingter Unterbrechungen in der Erwerbsbiografie sollen vermieden werden, indem Zeiten, in denen Arbeitslosengeld bezogen wurde, für den Anspruch berücksichtigt werden. Das heißt, auch Leistungen bei Arbeitslosigkeit, bei beruflicher Weiterbildung, bei Kurzarbeit oder Zahlungsunfähigkeit des Arbeitgebers können dazu beitragen, die Voraussetzungen für die abschlagsfreie Rente ab 63 zu erfüllen. Dagegen nicht berücksichtigt werden Zeiten des Bezugs von Arbeitslosenhilfe und Arbeitslosengeld II. Der abschlagsfreie Rentenzugang ab 63 für Versicherte, die 45 Beitragsjahre erreicht haben, soll deren langjährige Beitragszahlung besonders berücksichtigen. Aus Sicht des dbb können diese Versicherten tatsächlich auf ein erfülltes Berufsleben zurückblicken. Durch das von 63 auf 65 steigende Zugangsalter hat die Regelung Übergangscharakter. Die vorgesehene Berücksichtigung von Kindererziehungszeiten bis zum 10. Lebensjahr des Kindes und Zeiten der Pflege lassen die Wahrscheinlichkeit steigen, dass auch Frauen diese Rente erreichen können, gleichwohl profitieren Männer von ihr in stärkerem Maße.

### **Verbesserung bei den Kindererziehungszeiten für vor 1992 geborene Kinder**

Die Erziehungsleistung für alle Mütter und Väter, deren Kinder vor 1992 geboren wurden, wird in der Rente besser als bisher anerkannt. Die anrechenbaren Kindererziehungszeiten für vor 1992 geborene Kinder werden für diese Eltern um zwölf Monate ausgeweitet. Die Ausweitung auf zwei statt bis dato einem Jahr erfüllt jedenfalls teilweise eine langjährige Forderung des dbb. Allerdings schließt sich die Gerechtigkeitslücke nur partiell, da für ab 1992 geborene Kinder drei Jahre berücksichtigt werden. Der dbb erkennt dies als ersten Schritt an, bekräftigt jedoch seine Forderung nach einer gänzlichen Beseitigung dieser Ungleichbehandlung von Kindererziehungszeiten zugunsten der Eltern von vor 1992 geborenen Kindern. Die Leistung ist als gesamtgesellschaftliche Aufgabe zudem systemgerecht über Steuern zu finanzieren.

### **Verbesserungen bei den Erwerbsminderungsrenten**

Das Gesetz sieht vor, dass Menschen mit verminderter Erwerbsfähigkeit besser abgesichert werden. Erwerbsgeminderte werden so gestellt, als ob sie mit ihrem bisherigen durchschnittlichen Einkommen zwei Jahre länger weitergearbeitet hätten. Zudem sollen die letzten vier Jahre vor Eintritt der Erwerbsminderung nicht zählen, wenn sie die Bewertung der Zurechnungszeit verringern. Die von der Koalition vorgenommene verbesserte Absicherung von Erwerbsgeminderten ist zu begrüßen. Der dbb befürwortete die Verlängerung der Zurechnungszeit bei Erwerbsminderungsrenten um zwei Jahre und die Günstigerprüfung in Bezug auf die letzten vier Jahre vor Eintritt der Erwerbsminderung. Dies gilt umso mehr, als die Ausweitung der Zurechnungszeit in einem Schritt und nicht – wie in vorherigen Referentenentwürfen vorgesehen – stufenweise erfolgt.

## Soll und Haben in der Sozialpolitik



*Wie kein anderes Politikfeld war und ist die Sozialpolitik ständigen Veränderungen unterworfen. Arbeitsmarkt, Gesundheit und Pflege, Rente und Altersarmut, Frauen, Familie, Jugend, Gleichstellung, Menschen mit Behinderung und Arbeitsschutz sind nur einige Themen, die in den letzten Jahren zum Teil gravierende Veränderungen erfahren haben und zu denen sich der dbb im Rahmen von Gesetzgebungsverfahren, ministeriellen Arbeitsgruppen und durch die Mitarbeit in Beiräten eingebracht hat. Die Herausforderung für den dbb bestand und besteht darin, die Interessen von allen Mitgliedern zu vertreten. Vielfältigkeit und Fachlichkeit sind in der dbb-Familie mannigfach vorhanden, und so konnte stets der praxisbezogene Sachverstand genutzt werden und in die entsprechenden Positionierungen einfließen.*

*Viele unserer Kernforderungen konnten in den vergangenen Jahren durchgesetzt werden. Auf der Habenseite stehen Erfolge wie etwa die Aufwertung der Erwerbsminderungsrenten, die Einführung der Mütterrente und die Angleichung der Ostrenten an das West-Niveau. In der Pflegeversicherung kam es zu deutlichen*

*Leistungsausweitungen, der Einführung des neuen Pflegebedürftigkeitsbegriffs und Begutachtungsverfahrens sowie einer besseren finanziellen Transparenz und Planbarkeit bei stationärer Pflege. Auch für die bessere Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf konnte einiges erreicht werden. Zu nennen ist hier etwa die Einführung einer Lohnersatzleistung für die zehntägige Pflegeauszeit. Hier war und ist der dbb beispielweise als Mitglied im Beirat „Vereinbarkeit Familie und Pflege“ aktiv. Darüber hinaus wurden zahlreiche Gesetzgebungsverfahren zur Verbesserung von Familie, Pflege und Beruf vom dbb begleitet.*

*Mit dem Präventionsgesetz konnten endlich lange geforderte Verbesserungen erreicht werden, etwa die Ausweitung des Anspruches auf Vorsorgeuntersuchungen. Hier sieht der dbb allerdings noch weiteren Handlungsbedarf.*

*Auch das Bundesteilhabegesetz, welches der dbb ebenfalls aktiv begleitet hat, brachte viele Verbesserungen für Menschen mit Behinderungen, kann aber aus dbb-Sicht nur als ein erster Schritt betrachtet werden.*

*Die Forderung nach einer nachhaltigen Reform der Krankenhausfinanzierung mit auskömmlicher Beteiligung der Länder an den Investitionskosten steht zudem nach wie vor auf der Agenda.*

*Die Debatte um soziale Gerechtigkeit wird den dbb auch in Zukunft begleiten. Der dbb wird etwa beim Thema Bürgerversicherung viel Aufklärungsarbeit leisten müssen, um zu verdeutlichen, dass eine sogenannte Einheitsversicherung keinesfalls zu mehr Gerechtigkeit führt. Wer die Dualität in den Versicherungssystemen aufgibt, der überschreitet aus Sicht des dbb eine rote Linie.*

*Gute medizinische Versorgung muss bezahlbar bleiben! Der dbb wird sich auch in Zukunft für eine stärkere Begrenzung der Arzneimittelpreise, einer Senkung des Mehrwertsteuersatzes auf diese und natürlich für die Rückkehr der paritätischen Finanzierung in der gesetzlichen Krankenversicherung einsetzen.*

*Die Digitalisierung der Arbeitswelt gewinnt immer stärker an Bedeutung. Der dbb hatte sich bereits in der Vergangenheit intensiv am Dialogprozess „Arbeiten 4.0“ des Bundesarbeitsministeriums beteiligt und inhaltliche Akzente gesetzt. Auch künftig wird der Prozess im Sinne unserer Mitglieder aktiv begleitet.*

*Nachhaltige Finanzierung sozialer Sicherung und eine generationengerechte Lastenteilung werden auch in den nächsten Jahren Richtschnur der politischen Forderungen des dbb sein.*

Ulrich Silberbach

### Anpassung des Reha-Budgets an die demografische Entwicklung

Die Einführung einer demografischen Komponente im Reha-Budget soll sicherstellen, dass der demografisch bedingte temporäre finanzielle Mehrbedarf bei der Festsetzung der jährlichen Ausgaben für Leistungen zur Teilhabe berücksichtigt wird. Die Demografiekomponente soll hierbei neben der voraussichtlichen Entwicklung der Bruttolöhne und -gehälter je Arbeitnehmerin und -nehmer als gesonderter Faktor berücksichtigt werden. Eventueller Mehrbedarf durch Verbesserung der Qualität der Leistungen zur Teilhabe und ihre Anpassung an die veränderten Arbeitsbedingungen werden im Entwurf derzeit nicht beziffert. Die Ausweitung des Reha-Budgets ist nach Dafürhalten des dbb sinnvoll, wenn die Rentenversicherung Rehabilitation auf einem hohen Niveau betreiben und so dem Grundsatz „Reha vor Rente“ gerecht werden soll. Ausdrücklich zu begrüßen ist, dass das Reha-Budget entgegen bisherigen Planungen nicht erst ab 2017, sondern bereits rückwirkend ab dem 1. Januar 2014 entsprechend den demografischen Erfordernissen aufgestockt werden soll. Dies entspricht einer Forderung des dbb.

### Auswirkungen im Beamtenversorgungsrecht – Übertragung der Mütterrente

Der dbb ist sich bewusst, dass Regelungen in der gesetzlichen Rentenversicherung aufgrund der tatsächlichen, rechtlichen und strukturellen Unterschiede hinsichtlich gesichertem Personenkreis, Berechnungsgrundlagen, Leistungsinhalt – aber auch Gesetzgebungskompetenz – grundsätzlich nicht unmittelbar und direkt in die eigenständige Beamtenversorgung übertragen werden können. Es bedarf vielmehr immer eines sachlichen Grundes für eine Übertragung von Veränderungen in der gesetzlichen Rentenversicherung auf die Beamtenversorgung; gleichzeitig müssen Veränderungen mit den strukturellen Unterschieden der Versorgungssysteme vereinbar sein. Sachlich gleich gelagert war beispielsweise die verbesserte Berücksichtigung der Kindererziehung von vor 1992 geborenen Kindern in der Rentenversicherung. Unabhängig von der Frage des Berufes der Eltern hätte aus Gründen der gerechten Anerkennung von gesamtgesellschaftlich wichtigen Zeiten die Verdoppelung der Gewährung von Kindererziehungszeiten für vor 1992 geborene

Kinder im Beamtenversorgungsrecht eine Analogie finden müssen. Zu einer systemgerechten Übertragung der verbesserten Anerkennung von vor 1992 erfolgten Erziehungsleistungen in die Beamtenversorgung ist es jedoch trotz vielfältiger intensiver Bemühungen des dbb bislang nur in Bayern gekommen.

### Alterssicherung

Die Koalitionsparteien haben sich im November 2016 auf ein Gesamtkonzept zur Alterssicherung geeinigt. Folgende Punkte soll(t)en noch in der 18. Legislaturperiode umgesetzt werden:

- verbesserte Leistungen bei Erwerbsminderung,
- gleiche Renten in Ost und West sowie
- tariflich abgesicherte Betriebsrenten auch für kleine und mittlere Betriebe,
- vereinfachte und transparentere Riesenrente und
- Freibeträge für Zusatzrenten in der Grundsicherung im Alter und bei Erwerbsminderung.

Das Konzept enthält folgende weitere Punkte, die die Weichen für eine zukunfts-feste Alterssicherung bis 2030 und darüber hinaus stellen sollen:

- Haltelinie für ein dauerhaft garantiertes Rentenniveau von mindestens 46 Prozent,
- Haltelinie für einen maximalen Beitragssatz von 22 Prozent bis 2030 und 25 Prozent bis 2045,
- darüber hinausgehende „politische Ziellinien“ für das Rentenniveau bei 48 Prozent und für den Beitragssatz bei 24 Prozent,
- Demografieausschuss des Bundes im Jahr 2030 1,5 Prozent und ab dem Jahr 2040 2,5 Prozent der Rentenausgaben,
- Anhebung der Mindestnachhaltigkeitsrücklage von 0,2 auf 0,4 Monatsausgaben,
- Anpassung an den Wandel der Arbeitswelt durch umfassende Absicherung von Selbstständigen und
- die gesetzliche Solidarrente als garantiertes Alterseinkommen oberhalb der durchschnittlichen regionalen Grundsicherung für langjährig Versicherte.

Der dbb hatte sich im Bundehauptvorstand und in einer von der Bundesleitung eingesetzten AG „Altersversorgung und Altersarmut“ intensiv mit den noch bestehenden Herausforderungen in der Rentenpolitik befasst und dabei folgende Forderungen formuliert:



Die AG „Altersversorgung und Altersarmut“ des dbb

### Rentenniveau

Die gesetzlich festgeschriebene weitere Kürzung des Rentenniveaus wird das Problem der Altersarmut weiter verschärfen. Der dbb tritt demgegenüber für eine angemessene Beteiligung der Beschäftigten sowie Rentnerinnen und Rentner an der wirtschaftlichen Entwicklung ein. Die Kürzungsfaktoren müssen daher aus der Rentenanpassungsformel entfernt werden, sodass die Entwicklung der Löhne und Gehälter wieder voll bei den Rentnerinnen und Rentnern ankommt. Damit wird das Rentenniveau auf dem gegenwärtigen tatsächlichen Stand stabilisiert und nicht – wie bislang vorgesehen – weiter abgesenkt; Altersarmut wird entgegengewirkt.

### Erwerbsminderungsrenten

Ein bereits jetzt vielfach von Altersarmut betroffener Personenkreis sind Menschen, die aus gesundheitlichen Gründen vorzeitig aus dem Berufsleben ausscheiden mussten und eine Erwerbsminderungsrente beziehen. Der dbb fordert über die bei den Erwerbsminderungsrenten mit dem RV-Leistungsverbesserungsgesetz bereits vorgenommenen Änderungen (Verlängerung der Zurechnungszeit und Nichtberücksichtigung bestimmter Versicherungszeiten, soweit diese den Anspruch verringern würden) hinaus die Abschaffung des dauerhaften Rentenabschlages von regelmäßig 10,8 Prozent. Schließlich beziehen Erwerbsminderungsrentnerinnen und -rentner ihre Rente nicht freiwillig vorzeitig, sondern weil sie krankheitsbedingt nicht mehr arbeiten können.

### Information

Es ist notwendig, alle Versicherten frühzeitig über den Stand und die erwartbare Höhe ihrer jeweiligen Alterssicherung zu informieren. Es muss mehr Transparenz über das Alterssicherungsrisiko geschaffen und dabei auch offengelegt werden, welche Einbußen in der Alterssicherung beispielsweise aus längerfristiger Teilzeitarbeit oder Mini-Jobs folgen. Die bereits bestehenden Informationsangebote müssen daher ausgeweitet und noch niedrigschwelliger ausgestaltet werden.

### Regelaltersgrenze

Die Möglichkeiten eines flexiblen Renteneintritts unterhalb und oberhalb der Regelaltersgrenze müssen weiter ausgebaut werden. Eine weitere Anhebung der ge-

setzlichen Regelaltersgrenze wird entschieden abgelehnt. Tatsächlich sind zunächst erst einmal Bedingungen zu schaffen, die es den Menschen ermöglichen, bis zur aktuellen Regelaltersgrenze arbeiten zu können. Außerdem muss eine mögliche Weiterarbeit insoweit freiwillig sein, als dass die Beschäftigten nicht etwa durch eine zu niedrige Rentenhöhe gezwungen sind, weiter einer Beschäftigung nachzugehen. Wichtig wäre weiterhin eine verbesserte Möglichkeit des gleitenden Übergangs in den Ruhestand wie beispielsweise durch die Verbesserung der Hinzuverdienstregelungen. Für diejenigen, die freiwillig über die Altersgrenze hinaus tätig sein wollen, sind flexiblere Modelle und Anreize zu entwickeln, die den individuellen Möglichkeiten und Bedürfnissen sowie dem Gesundheitszustand und der Leistungsfähigkeit älterer Beschäftigter Rechnung tragen. In diesem Zusammenhang müssen allerdings neben der Verbesserung der Rehabilitationsangebote seitens der Sozialversicherung auch von Arbeitgeberseite verstärkt Maßnahmen zur Gesundheitserhaltung und -förderung ergriffen werden. Die Abschaffung der isolierten Arbeitgeberbeiträge bei der Beschäftigung von Arbeitnehmerinnen und -nehmern über der Regelaltersgrenze lehnt der dbb ab. Neben Einnahmeausfällen der Arbeitslosen- und Rentenversicherung würde dies zu einer Verzerrung der Sozialversicherungsbeiträge im Vergleich zur Beschäftigung jüngerer Arbeitnehmerinnen und -nehmer führen.

### Finanzierung

Die vorgeschlagenen Maßnahmen zur Verbesserung des Leistungsniveaus der gesetzlichen Rentenversicherung sind aus unterschiedlichen Quellen zu finanzieren. Zunächst ist sicherzustellen, dass die versicherungsfremden Leistungen wie zum Beispiel aus der letzten Zeit die Mütterrente als gesamtgesellschaftliche Aufgaben künftig vollständig aus Steuermitteln und nicht aus Beiträgen finanziert werden. Auch wird eine stärkere Steuerfinanzierung der gesetzlichen Rentenversicherung vor dem Hintergrund des demografischen Wandels unumgänglich sein. Die Mittel des Bundes zur Finanzierung der gesetzlichen Rentenversicherung sind daher aufzustocken. Der Bundeszuschuss kann damit auch seiner allgemeinen Sicherungsfunktion der gesetzlichen Rentenversicherung besser gerecht werden. Hierzu könnten Einnahmen aus dem Solidaritätszuschlag nutzbar gemacht werden. Auch eine moderate Anhebung des Beitragssatzes zur Rentenversicherung erscheint vor dem Hintergrund der besseren Leistungen vertretbar. Keine sinnvolle Finanzierungsvariante ist die Anhebung respektive eine gänzliche Aufhebung der Beitragsbemessungsgrenze (BBG) in der gesetzlichen Rentenversicherung oder Ausweitung der beitragspflichtigen Einnahmen. Da den mit einer Ausweitung der Bemessungsgrundlage verbundenen Mehreinnahmen auch höhere zukünftige Anwartschaften und Ansprüche gegenüberstehen, verschieben sich Lasten lediglich in die Zukunft – wie bei einer Ausweitung des versicherungspflichtigen Personenkreises.

### Betriebliche Altersvorsorge

Die betriebliche Altersvorsorge (BaV) als zweite Säule innerhalb des Gesamtsystems der Alterssicherung ist zu stärken und zu fördern. Gerade auch vor dem Hintergrund der strukturellen Veränderungen in der Arbeitswelt und in der Gesellschaft sowie der damit verbundenen Probleme für die Alterssicherung ist ihr flächendeckender Ausbau unumgänglich. Ziel muss es sein, alle Arbeitnehmerinnen und -nehmer und insbesondere auch die mit

geringeren Entgelten und höheren Arbeitsmarktrisiken einzubeziehen und eine Arbeitgeberbeteiligung sicherzustellen. Damit die BaV neben der gesetzlichen Rente an Bedeutung gewinnt, präferiert der dbb eine Pflicht zur betrieblichen Altersvorsorge beziehungsweise mindestens ein sogenanntes Opt-out-Modell. Es gilt, verbesserte Rahmenbedingungen für die BaV zu schaffen. So könnte die Portabilität der betrieblichen Altersvorsorge weiter verbessert werden. Keinesfalls darf – insbesondere im Bereich des öffentlichen Dienstes – ein Modell einer reinen Beitragszusage Raum greifen, da den Arbeitnehmerinnen und -nehmern damit keine konkreten Rentenleistungen mehr garantiert würden und der Ruhestand in finanzieller Hinsicht nicht mehr planbar wäre.

#### Private Vorsorge

Die private Altersvorsorge als dritte Säule der Alterssicherung muss attraktiver werden. Ihre Leistungen müssen nachvollziehbar und die entsprechenden Verträge transparent und kostengünstig gestaltet werden, damit sie einen wahrnehmbaren Beitrag zu den Gesamteinkünften leisten. Um auch Bezieherinnen und Bezieher niedriger Einkommen einen Anreiz zur privaten Vorsorge zu geben, sollte geprüft werden, wie die staatliche Förderzielgenauer werden kann. Daneben sollten die Leistungen aus entsprechenden Verträgen zumindest teilweise von der Anrechnung auf die Grundsicherung freigestellt werden.

#### Mindestsicherungsmodelle

Es ist sicherzustellen, dass auch Geringverdienende mit langjähriger Erwerbsbiografie Rentenansprüche oberhalb des Grundsicherungsniveaus erwerben. Die Voraussetzungen für entsprechende Maßnahmen dürfen dabei nicht zu eng sein.

#### Förderung der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung

Darüber hinaus hat die AG zur Stärkung der Basis der umlagefinanzierten gesetzlichen Rentenversicherung Überlegungen zur Förderung der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung angestellt und dabei folgende Handlungsfelder in den Blick genommen:

- Leiharbeit, Befristungen, Praktika und sonstige prekäre Beschäftigungsverhältnisse eindämmen beziehungsweise besser regulieren,
- Teilzeitrecht weiterentwickeln, Vereinbarkeit von Familie, Beruf und Pflege verbessern,
- Verbesserung der Ausbildungsrahmenbedingungen sowie der Beratungs- und Betreuungsangebote der Arbeitsmarktdienstleister,
- berufliche Situation von Migrantinnen und Migranten und Eingliederung in den Arbeitsmarkt sowie
- bundeseinheitliche Anwendung der Regelungen zur Tarifreue.

#### Ostrente

Die zügige Herstellung einheitlicher Lebensbedingungen auch für die Rentnerinnen und Rentner im Osten Deutschlands durch eine schrittweise Anpassung des aktuellen Rentenwertes Ost an den aktuellen Rentenwert West, spätestens entsprechend dem im Koalitionsvertrag der Großen Koalition vom 27. November 2013 vereinbarten Zeitpunkt, also bis 2020, ist aus Sicht des dbb zwingend. Die rentenrechtliche Höherwertung der Einkommen in den östlichen Bundesländern ist dabei solange beizubehalten, wie deutliche Einkommensunterschiede zwischen Ost und West bestehen. Die besonderen Sicherungslücken, die sich aus der unzureichenden Berücksichtigung der in der DDR vorhandenen Besonderheiten in der Altersversorgung ergeben, müssen geschlossen werden. Dies betrifft insbesondere die ehemaligen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Gesundheits- und Sozialwesens, von Deutscher Reichsbahn und Deutscher Post, die ehemaligen Angehörigen der Altersversorgung der Intelligenz und die vor 1992 im Osten Deutschlands Geschiedenen.

Aufgrund dieser Positionen hat der dbb sich weiter in die Diskussion zur Rentenpolitik eingeschaltet und Stellung zu den Ende 2016 und Anfang 2017 in den Gesetzgebungsprozess gelangten Gesetzgebungsvorhaben genommen.

#### Gesetz zur Flexibilisierung des Übergangs vom Erwerbsleben in den Ruhestand und zur Stärkung von Prävention und Rehabilitation im Erwerbsleben (Flexirentengesetz) vom 8. Dezember 2016 (BGBl. I S. 2838)

Der dbb hat gegenüber dem Bundesministerium für Arbeit und Soziales eine Stellungnahme zum Referentenentwurf des Flexirentengesetzes abgegeben. In seiner Stellungnahme vertrat der dbb die Auffassung, dass die Möglichkeiten eines flexiblen Ruhestandseintritts unterhalb und oberhalb der Regelaltersgrenze weiter ausgebaut werden sollten. Für diejenigen, die freiwillig über die Altersgrenze hinaus tätig sein wollen, sind flexiblere Modelle und Anreize zu entwickeln, die den individuellen Möglichkeiten und Bedürfnissen sowie dem Gesundheitszustand und der Leistungsfähigkeit älterer Beschäftigter Rechnung tragen. In diesem Zusammenhang müssen allerdings neben der Verbesserung der Rehabilitationsangebote seitens der Sozialversicherung auch von Arbeitgeberseite verstärkt Maßnahmen zur Gesundheitserhaltung und -förderung ergriffen werden. Grundsätzlich ist aus Sicht des dbb nichts dagegen einzuwenden, wenn Beschäftigte, die dazu in der Lage und willens sind, über die Regelaltersgrenze hinaus weiterarbeiten. Allerdings sind zunächst erst einmal Bedingungen zu schaffen, die es den Menschen ermöglichen, überhaupt bis zur Regelaltersgrenze arbeiten zu können. Außerdem muss die Weiterarbeit insoweit freiwillig sein, als die Beschäftigten nicht etwa durch eine zu niedrige Rentenhöhe gezwungen sind, weiter einer Beschäftigung nachzugehen. Tatsächlich sind viele Menschen darauf angewiesen, da ihre Rente nicht auskömmlich für einen lebensstandardsichernden Ruhestand ist. Das Flexirentengesetz kann insoweit nur eine Ergänzung zu weiterführenden Reformen sein, die ein ausreichendes Alterseinkommensniveau sicherstellen.

Wichtig wären weiterhin verbesserte Möglichkeiten des gleitenden Übergangs in den Ruhestand, die über die vorgesehene Verbesserung der Hinzuverdienstregelungen hinausgehen. Zu prüfen wären beispielsweise die Schaffung von flexiblen insolvenzgeschützten Arbeitszeitkonten zur frühzeitigen Festlegung eines selbstbestimmten Renteneintritts, die Möglichkeit, – neben der bisher vorausgesetzten Wartezeit, – vorgezogene Altersrenten auch bei Erreichen eines bestimmten Schwellenwertes von Entgeltpunkten in Anspruch nehmen zu können,

oder das von der Koalitionsarbeitsgruppe in ihrem Papier vom 10. November 2015 angesprochene Arbeitssicherungsgeld. Den in der Politik erhobenen Forderungen nach einer weiteren Anhebung der Regelaltersgrenze erteilte der dbb eine klare Absage. Das Gesetz ist zum 1. Januar 2017 bereits teilweise in Kraft getreten. Einige Teile des Gesetzes (etwa die bessere Kombination von Teilrente und Hinzuverdienst oder die flexiblere Zahlungsmöglichkeit bei Rentenabschlägen) traten zum 1. Juli 2017 in Kraft.

#### Entwurf eines Gesetzes zur Verbesserung der Leistungen bei Renten wegen verminderter Erwerbsfähigkeit

Zur Verbesserung der Leistungen bei Renten wegen verminderter Erwerbsfähigkeit soll die Zurechnungszeit bei Erwerbsminderungsrenten für Rentenzugänge schrittweise von heute 62 Jahre auf das vollendete 65. Lebensjahr angehoben werden. Erwerbsgeminderte werden dadurch langfristig so gestellt, als ob sie entsprechend der Bewertung ihrer Zurechnungszeit drei Jahre länger als bisher gearbeitet hätten. Die Zurechnungszeit wird im gleichen Zeitraum wie die Anhebung des Referenzalters für die Abschlagsfreiheit der Renten wegen Erwerbsminderung, das heißt von 2018 bis 2024, verlängert. Entsprechendes gilt für Erziehungs- und Hinterbliebenenrenten sowie für die Alterssicherung der Landwirtinnen und -wirte. Der dbb hat am 24. Januar 2017 an einer Besprechung des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales (BMAS) zu dem Referentenentwurf teilgenommen und eine Stellungnahme abgegeben: Menschen, die aus gesundheitlichen Gründen vorzeitig aus dem Berufsleben ausscheiden mussten und eine Erwerbsminderungsrente beziehen, sind ein vielfach von Altersarmut betroffener Personenkreis. Zutreffend wird im Referentenentwurf daher darauf hingewiesen, dass Erwerbsminderungsrentnerinnen und -rentner in deutlich höherem Ausmaß als Altersrentnerinnen und -rentner von Grundsicherungsleistungen abhängig sind. Nach den zuletzt verfügbaren Zahlen der Deutschen Rentenversicherung Bund sind 2,5 Prozent der Altersrentnerinnen und -rentner auf Leistungen der Grundsicherung angewiesen, während der Anteil bei Erwerbsminderungsrentnerinnen und -rentnern bei rund 15 Prozent lag. Zudem muss in der zweiten und dritten Säule tatsächlich von einer nicht ausreichenden Absicherung des Erwerbsminderungsrisikos ausgegangen werden. Auch wenn die Maßnahmen des

RV-Leistungsverbesserungsgesetzes (Verlängerung der Zurechnungszeit und Nichtberücksichtigung bestimmter Versicherungszeiten, soweit diese den Anspruch verringern würden) bereits zu einer Erhöhung der Erwerbsminderungsrenten von rund 628 Euro im Rentenzugang 2014 auf rund 672 Euro im Rentenzugang 2015 geführt haben, muss konstatiert werden, dass diese im Jahr 2000 noch bei 706 Euro lagen. Dies macht deutlich, dass die Reform der Erwerbsminderungsrenten im Jahr 2000 zu deutlichen, langfristig wirkenden Minderungen geführt hat.

#### Entwurf eines Gesetzes zur Stärkung der betrieblichen Altersversorgung und zur Änderung anderer Gesetze (Betriebsrentenstärkungsgesetz)

Der dbb hat gegenüber dem Bundesministerium für Arbeit und Soziales am 22. November 2016 wie folgt schriftlich Stellung zu dem Referentenentwurf eines Betriebsrentenstärkungsgesetzes genommen: Bereits vor Beginn des Rentendialogs hatte der dbb Kernforderungen in Bezug auf die Reformfordernisse in der betrieblichen Altersversorgung formuliert. So ist die betriebliche Altersversorgung als zweite Säule innerhalb des Gesamtsystems der Alterssicherung zu stärken und zu fördern. Gerade auch vor dem Hintergrund der strukturellen Veränderungen in der Arbeitswelt und in der Gesellschaft sowie der damit verbundenen Probleme für die Alterssicherung ist ihr flächendeckender Ausbau unumgänglich. Ziel muss es sein, alle Arbeitnehmerinnen und -nehmer – insbesondere auch die mit geringeren Entgelten und höheren Arbeitsmarktrisiken – einzubeziehen und eine Arbeitgeberbeteiligung sicherzustellen. Damit die betriebliche Altersversorgung neben der gesetzlichen Rente an Bedeutung gewinnt, präferiert der dbb eine Pflicht zur betrieblichen Altersversorgung beziehungsweise mindestens ein sogenanntes Opt-out-Modell. Es gilt, verbesserte Rahmenbedingungen für die betriebliche Altersversorgung zu schaffen. So könnte die Portabilität der betrieblichen Altersvorsorgeweiter verbessert werden. Keinesfalls darf – insbesondere im Bereich des öffentlichen Dienstes – ein Modell einer reinen Beitragszusage Raum greifen, da den Arbeitnehmern damit keine konkreten Rentenleistungen mehr garantiert würden und der Ruhestand in finanzieller Hinsicht nicht mehr planbar wäre. Vor diesem Hintergrund weist der vorliegende Referentenentwurf Licht, aber auch Schatten auf.

### Erweiterung der tarifvertraglichen Möglichkeiten – Reine Beitragszusage

Zwar begrüßt der dbb grundsätzlich eine Erweiterung der Möglichkeiten der Tarifvertragsparteien in der betrieblichen Altersversorgung. Die Einführung einer reinen Beitragszusage wird jedoch abgelehnt. Die damit verbundene vollständige Verlagerung des Kapitalertragsrisikos auf die Arbeitnehmerinnen und -nehmer ist hoch problematisch. Bei einer zu erwartenden anhaltenden Niedrigzinsphase sind risikoreichere Anlageformen nötig, um überhaupt einen Inflationsausgleich zu erwirtschaften. Umgekehrt kann ein erhöhtes Anlagerisiko aber auch dazu führen, dass am Ende nicht einmal mehr die eingezahlten Beiträge für die Altersversorgung zur Verfügung stehen. Für die Arbeitnehmerinnen und -nehmer ist in solchen Modellen schwer bis nicht absehbar, wie hoch ihre zu erwartende Betriebsrente sein wird und welche weiteren Altersvorsorgebemühungen notwendig sind, um eine lebensstandardsichernde Gesamtversorgung zu erreichen. Des Weiteren ist die reine Beitragszusage für die Arbeitgeberseite natürlich attraktiv, weil Haftungsrisiken und bilanzielle Lasten entfallen. Andererseits werden dadurch zumindest mittelfristig bereits bestehende Modelle, sei es auf betrieblicher Ebene oder auf tarifvertraglicher Basis, unter Druck geraten. Die Arbeitgeber werden zunehmend darauf drängen, bestehende Systeme mit Leistungsgarantien durch dieses neue Modell der reinen Beitragszusage abzulösen.

### Entgeltumwandlung

Für das neue Betriebsrentenmodell ist vorgesehen, dass bei einer Finanzierung durch Entgeltumwandlung die vom Arbeitgeber eingesparten Sozialversicherungsbeiträge an die Beschäftigten weitergegeben werden müssen. Dies sollte konsequent auch für alle bereits bestehende Modelle gelten. Zu begrüßen ist die vorgesehene Kodifizierung von Optionssystemen. Damit wird den Tarifvertragsparteien ein wirksames Mittel an die Hand gegeben, die Verbreitung der arbeitnehmerfinanzierten betrieblichen Altersversorgung durch Entgeltumwandlung zu erhöhen. Aus Sicht des dbb darf allerdings nicht außer Acht gelassen werden, dass auch eine größere Verbreitung arbeitgeber(teil)finanzierter Modelle äußerst wünschenswert ist. Die Anhebung der Höchstbeträge für steuerfreie Alterssicherungsaufwendungen auf sieben Prozent der Beitragsbemessungsgrenze kann ebenfalls einen Anreiz zu erhöhten Vorsorgebemühungen in der betrieblichen Altersversorgung setzen. Allerdings dürfen die Wirkungen der Freistellung der Beiträge zur Sozialversicherung bei der Entgeltumwandlung im Hinblick auf verringerte eigene Ansprüche des Versicherten auf gesetzliche Rente sowie die Renten Anpassungen allgemein nicht aus den Augen verloren werden.

### BAV-Förderbetrag

Um die betriebliche Altersvorsorge von Geringverdienenden sowie in kleinen und mittleren Unternehmen zu stärken, hat das Bundesministerium der Finanzen Ende 2014 ein Gutachten zu den „Optimierungsmöglichkeiten bei den bestehenden steuer- und sozialversicherungsrechtlichen Förderregelungen der betrieblichen Altersversorgung“ in Auftrag gegeben. Der Anfang 2016 vorgelegte Forschungsbericht sieht in der Einführung eines spezifischen Förderbetrags-Modells für Geringverdienende ein geeignetes Mittel, den Verbreitungsgrad der betrieblichen Altersversorgung

gerade bei dieser Personengruppe zu steigern. Der Gesetzentwurf sieht hierzu in § 100 EStG (neu) ein Verfahren vor, mit dem der Arbeitgeber bei zusätzlichen – über den ohnehin geschuldeten Arbeitslohn hinausgehenden – Beiträgen für Geringverdienende in die externen Durchführungswege, Pensionsfonds, Pensionskasse oder Direktversicherung, gezielt gefördert werden soll („BAV-Förderbetrag“). Aus Sicht des dbb bleibt abzuwarten, inwieweit die Neuregelung tatsächlich die intendierte Anreizwirkung entfaltet.

### Anrechnung auf Grundsicherung

Ergänzend zu den arbeits- und steuerrechtlichen Maßnahmen sieht der Referentenentwurf bei Leistungen der Grundsicherung im Alter und bei Erwerbsminderung einen Freibetrag für zusätzliche Altersvorsorge vor. Dies soll ein Signal setzen, dass sich freiwillige Altersvorsorge in jedem Fall lohnt. Daneben soll die Maßnahme es insbesondere den Sozialpartnern erleichtern, Tarifverträge über betriebliche Altersversorgung mit Breitenwirkung auch für Geringverdienende zu vereinbaren. So sollen ein Sockelbetrag von 100 Euro und darüber hinaus 30 Prozent des diesen Betrag übersteigenden Einkommens aus zusätzlicher Altersvorsorge, höchstens jedoch 202 Euro, als Freibetrag bei der Grundsicherung im Alter und bei Erwerbsminderung anrechnungsfrei gestellt werden. Der dbb begrüßt dies – insbesondere auch die Freistellung von Renten der gesetzlichen Rentenversicherung, die auf freiwilligen Beiträgen beruhen, – ausdrücklich. Hiermit wird ein wesentlicher negativer Anreiz zur zusätzlichen Vorsorge ausgeräumt. Die Nichtberücksichtigung von auf Pflichtbeiträgen beruhenden gesetzlichen Renten bei dem jetzt geplanten Freibetrag bleibt allerdings ohne eine zielgenaue Verbesserung der rentenrechtlichen Situation von langjährigen Beitragszahlerinnen und -zahlern, deren Rente dennoch nicht die Grundsicherungsleistungen übersteigt, unbefriedigend; stehen diese doch gegenüber Grundsicherungsempfängerinnen und -empfängern ohne jeden eigenen Alterssicherungsanspruch nach wie vor nicht besser.

### Riester-Rente

Die private Altersvorsorge als dritte Säule der Alterssicherung muss attraktiver werden. Ihre Leistungen müssen nachvollziehbar und die entsprechenden Verträge transparent und kostengünstig gestaltet werden, damit sie einen wahrnehmbaren Beitrag zu den Gesamterseinkünften leisten. Um auch Bezieherinnen und Bezieher niedriger Einkommen einen Anreiz zur privaten Vorsorge zu geben, sollte geprüft werden, wie die staatliche Förderung zielgenauer werden kann. Der dbb unterstützt daher die im Bereich der betrieblichen Altersversorgung für Geringverdienende vorgesehenen Verbesserungen der Riester-Rente. Die Erhöhung der Grundzulage unterstützt vor allem die Geringverdienenden, da diese besonders von den Zulagen profitieren. Es ist zu hoffen, dass die geplanten Veränderungen im Zulageverfahren sowie bei der Besteuerung der Abfindung einer Kleinbetragsrente dazu beitragen, Hemmnisse für die zusätzliche Altersvorsorge abzubauen. Die Anbieter von Riester- und Basisrentenverträgen sind auf der Grundlage des Altersvorsorge-Verbesserungsgesetzes ab 1. Januar 2017 verpflichtet, auf einem Produktinformationsblatt die Kosten und die Kostenstruktur ihrer Produkte offenzulegen. Dazu zählt unter anderem die Angabe der Effektivkosten der Produkte (Renditeminderung durch Kosten), die nach einer vorgeschriebenen Methodik ermittelt werden. Dadurch soll der Kostenwettbewerb

unter den Anbieterinnen und Anbietern verstärkt und so die Entwicklung hin zu kostengünstigeren Produkten befördert werden. Soweit die zeitnahe Evaluation eine nicht hinreichende Wirksamkeit des Produktinformationsblatts ergibt, muss an dieser Stelle effektiv nachgesteuert werden.

### Information der Versicherten

Aus Sicht des dbb ist es notwendig, alle Versicherten frühzeitig über den Stand und die zu erwartende Höhe ihrer jeweiligen Alterssicherungsansprüche zu informieren. Es muss mehr Transparenz über das Alterssicherungsrisiko geschaffen und dabei auch offengelegt werden, welche Einbußen in der Alterssicherung beispielsweise aus längerfristiger Teilzeitbeschäftigung oder Mini-Jobs folgen. Die bereits bestehenden Informationsangebote müssen daher ausgeweitet und noch niedrigschwelliger ausgestaltet werden.

Tatsächlich spielt im Zusammenhang mit der angestrebten höheren Verbreitung der zusätzlichen Altersvorsorge die gezielte Aufklärung der Bürgerinnen und Bürger eine wesentliche Rolle. Es ist daher richtig, dass die Träger der gesetzlichen Rentenversicherung künftig über das gesamte Spektrum der staatlich geförderten zusätzlichen Altersvorsorgeangebote neutral und anbieterunabhängig Auskünfte erteilen sollen. Da soweit darüber hinaus vollständige, verständliche, verlässliche und vergleichbare Informationen aus allen drei Säulen dazu beitragen, einen möglichen zusätzlichen Vorsorgebedarf zu erkennen und für die notwendige zusätzliche Altersvorsorge zu sensibilisieren, ist es nach Dafürhalten des dbb sinnvoll zu prüfen, wie die bestehenden Informationen in diesem Sinne zu einer säulenübergreifenden Altersvorsorgeinformation weiterentwickelt werden können.

### Kranken-/Pflegeversicherungsbeiträge auf Betriebsrenten

Seit 2004 werden alle Versorgungsbezüge, so auch solche aus betrieblicher Altersversorgung und damit betriebliche Riester-Renten, mit dem vollen KV/PV-Beitragssatz in der Auszahlungsphase belegt. Die Versicherten tragen damit allein den vollen Beitrag. Mit der im Referentenentwurf vorgesehenen Änderung des § 229 SGB V soll der mit der KV/PV-Beitragszahlung in der Auszahlungsphase verbundene Fehlanreiz bei der Förderung betrieblicher Riester-Renten beseitigt werden. Dies wird dadurch erreicht, dass solche betrieblichen Riester-Renten KV/PV-systematisch künftig wie private Riester-Renten behandelt werden. Diese Änderung ist zu begrüßen, bleibt jedoch hinter den Forderungen des dbb weit zurück. Die 2004 eingeführten Belastungen durch die volle Verbeitragung der Versorgungsbezüge müssen generell aufgehoben werden, bewirken sie doch eine deutliche Reduzierung des tatsächlich zur Verfügung stehenden Alterseinkommens. Der dbb fordert daher bei den Erwerbsminderungsrenten grundsätzlich die Abschaffung des dauerhaften Rentenabschlages von regelmäßig 10,8 Prozent. Schließlich beziehen Erwerbsminderungsrentnerinnen und -rentner ihre Rente nicht freiwillig vorzeitig, sondern weil sie krankheitsbedingt nicht mehr arbeiten können. Insoweit erscheint die Befürchtung, dass die Erwerbsminderungsrente im Hinblick auf die Höhe der Abschläge als günstigere Alternative zu einer vorzeitigen Altersrente in Betracht kommt, unbegründet. Der Entwurf sieht stattdessen vor, dass Erwerbsgeminderte so gestellt werden, als ob sie mit ihrem bisherigen durchschnittlichen Einkommen drei Jahre länger weitergearbeitet hätten. Die Zurech-

nungszeit bei Erwerbsminderungsrenten wird für Rentenzugänge schrittweise von heute 62 Jahren auf das vollendete 65. Lebensjahr angehoben. Die Zurechnungszeit wird dabei im gleichen Zeitraum wie die Anhebung des Referenzalters für die Abschlagsfreiheit der Renten wegen Erwerbsminderung, das heißt von 2018 bis 2024, verlängert. Profitieren werden davon langfristig alle Rentenzugänge in die Erwerbsminderungsrente im Alter von unter 65 Jahren. Entsprechendes gilt für Erziehungs- und Hinterbliebenenrenten.

Der dbb sieht diese weitere vorgesehene Verbesserung bei den Erwerbsminderungsrenten grundsätzlich positiv. Während jedoch die Verlängerung der Zurechnungszeit bei Erwerbsminderungsrenten vom vollendeten 60. auf das vollendete 62. Lebensjahr durch das RV-Leistungsverbesserungsgesetz ab dem 1. Juli 2014 in einem Schritt vorgenommen wurde, sieht der vorliegende Entwurf nur eine schrittweise Anhebung vor. Dies mindert die Wirksamkeit der Maßnahme deutlich. So profitieren die Rentenzugänge in Erwerbsminderungsrenten erst ab 2024 voll von der Verlängerung um 3 Jahre. Für die derzeit vorhandenen Bezieherinnen und Bezieher von Erwerbsminderungsrenten ergeben sich durch die Neuregelung keinerlei Verbesserungen, sodass die bereits vorhandenen Rentenbezieherinnen und -bezieher, die jetzt auf ergänzende Sozialhilfeleistungen nach dem SGB XII angewiesen sind, bei den geplanten Verbesserungen – wie schon bei den Verbesserungen durch das RV-Leistungsverbesserungsgesetz – außen vor bleiben. Im Hinblick darauf ist die geplante Verlängerung der Zurechnungszeit wirkungslos. Eine Reduzierung von Altersarmut wird dadurch nicht erreicht.

## Entwurf eines Gesetzes über den Abschluss der Rentenüberleitung (Rentenüberleitungs-Abschlussgesetz)

Ziel des Gesetzes ist eine vollständige Angleichung der Rentenwerte Ost an die Westwerte:

- Die Angleichung erfolgt in sieben Schritten: Im ersten Schritt wird zum 1. Juli 2018 der aktuelle Rentenwert (Ost) auf 95,8 Prozent des Westwerts angehoben. In den weiteren sechs Schritten wird der Verhältniswert zwischen aktuellem Rentenwert (Ost) zum Westwert jedes Jahr um 0,7 Prozentpunkte angehoben, bis der aktuelle Rentenwert (Ost) zum 1. Juli 2024 100 Prozent des aktuellen, dann bundeseinheitlichen Rentenwerts erreicht hat.
- Die Bezugsgröße (Ost) und die Beitragsbemessungsgrenze (Ost) werden zum 1. Januar 2019 entsprechend an die Höhe des jeweiligen Westwerts angenähert; der Hochwertungsfaktor wird entsprechend abgesenkt. Diese Werte werden jedes Jahr weiter an die Westwerte angenähert, bis sie zum 1. Januar 2025 auf die entsprechenden Westwerte angehoben sein werden. Die Hochwertung der Verdienste in den neuen Bundesländern entfällt ab diesem Zeitpunkt vollständig.
- Die bis zum 31. Dezember 2024 hochgewerteten Verdienste bleiben erhalten. Daraus bereits ermittelte Entgeltpunkte (Ost), zum Beispiel bei laufenden Renten oder im Versorgungsausgleich, werden zum 1. Juli 2024 durch Entgeltpunkte ersetzt, die mit dem bundeseinheitlichen aktuellen Rentenwert bewertet werden.
- Die Angleichung wird auf die gesetzliche Unfallversicherung und die Alterssicherung der Landwirtinnen und -wirte übertragen.
- Die mit der Anpassung verbundenen Kosten werden aus Beitragsmitteln und Steuermitteln finanziert.

Der dbb hat am 24. Januar 2017 an einer Besprechung des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales (BMAS) zu dem Referentenentwurf teilgenommen und eine Stellungnahme abgegeben: Der dbb fordert seit Langem eine kurzfristige Angleichung der aktuellen Rentenwerte. Entspre-

chende Konzepte, so das des Bündnisses für eine gerechte Rentenangleichung, dem der dbb angehört, liegen seit geraumer Zeit vor. Der vorliegende Gesetzentwurf regelt eine stufenweise Anhebung der Renten im Beitrittsgebiet auf Westniveau innerhalb eines bestimmten Zeitraums. Damit wird eine verlässliche Perspektive eröffnet. Dies ist grundsätzlich anzuerkennen. Der Entwurf verfehlt allerdings die Vorgabe des Koalitionsvertrages zur Angleichung der Rentenwerte um fünf Jahre. Nach Dafürhalten des dbb kann insoweit jedenfalls nicht von einer kurzfristigen Anpassung gesprochen werden. Damit wird bei den naturgemäß lebensälteren Betroffenen der Eindruck erweckt, die Angleichung werde zu ihren Lasten auf die lange Bank geschoben. Der dbb plädiert daher für eine deutlich zügigere Anpassung. Zudem ist die geplante Anhebung in festen Stufen zu hinterfragen, wenn die tatsächliche Lohn- und Gehaltsentwicklung in den neuen Bundesländern nach den bisherigen Rentenanpassungsregelungen eine stärkere Annäherung der Rentenwerte zur Folge hätte. Zur Finanzierung der Renten und Bewältigung der demografischen Entwicklung wird sich der Bund von 2022 stufenweise ansteigend ab 2025 dauerhaft mit weiteren zwei Milliarden Euro beteiligen. Dies ist zu begrüßen. Allerdings deckt diese Summe noch nicht einmal die Kosten der Rentenangleichung ab, die aus Sicht des dbb eine gesamtgesellschaftliche Aufgabe darstellt und damit komplett steuerfinanziert werden sollte. Nach der Fehlfinanzierung der „Mütterrente“ werden den Beitragszahlerinnen und -zahlern ein weiteres Mal Kosten aufgebürdet, die diese nicht tragen sollten. Die im Zuge der Anhebung des aktuellen Rentenwertes (Ost) vorgesehene parallele Absenkung des Höherwertungs-faktors, der die in den neuen Bundesländern nach wie vor deutlich niedrigeren Löhne und Gehälter bei der Rentenberechnung ausgleichen soll, wird zu Belastungen der Menschen in Ostdeutschland führen. Wie der Entwurf ausführt, hat das Durchschnittsentgelt (Ost) erst rund 87 Prozent des Westwertes erreicht. Ohne kompensierende Maßnahmen, die die entstehenden Schutzlücken mindern, sieht der dbb die Abschmelzung des Höherwertungs-faktors – jedenfalls für Bezieherinnen und Bezieher geringer Einkommen – kritisch. Die Angleichung des aktuellen Rentenwertes allein wird noch nicht allen Rentnerinnen und Rentnern im Osten Deutschlands hinreichend gerecht, da eine Reihe von Menschen durch die unzureichende Berücksichtigung von Tatbeständen aus

dem DDR-Rentenrecht im bundesdeutschen Rentenrecht besonders benachteiligt wird. So wurden beispielsweise die Ansprüche und Anwartschaften der ehemaligen Beschäftigten der Deutschen Reichsbahn und der Deutschen Post oder der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Gesundheits- und Sozialwesens sowie die ehemaligen Angehörigen der Zusatzversorgung der Intelligenz nicht hinreichend in die Rentenversicherung überführt. Aus Sicht des dbb muss für diese Personengruppe eine befriedigende Lösung gefunden werden. Die Renten haben neben der materiellen Sicherungsfunktion einen hohen ideellen Wert. Sie bilden die Lebensleistung der Rentnerinnen und Rentner ab. Insoweit wird das Vorenthalten von Leistungen von den Betroffenen in besonderem Maße auch als Verweigerung der Anerkennung ihrer Erwerbsbiografien wahrgenommen. Solange diese Benachteiligungen fortbestehen, trägt das Rentenüberleitungs-Abschlussgesetz seinen Namen nicht zu Recht.

## Sozialwahlen

Der dbb konnte seine Präsenz bei den Sozialwahlen am 31. Mai 2017 erweitern. In allen Versicherungszweigen, also bei der Renten-, Kranken- und Unfallversicherung, beteiligte sich der dbb an den Wahlen. Es fanden bei annähernd 95 Prozent der Sozialversicherungsträger Wahlen ohne Wahlhandlung, sogenannte Friedenswahlen, statt. Bei dem größten Sozialversicherungsträger, der Deutschen Rentenversicherung Bund, wurde eine Wahl mit Wahlhandlung durchgeführt. An dieser nahm der dbb erfolgreich teil.

Durch Verhandlungen gelang es dem dbb, bei der Unfallversicherung Bund und Bahn (UVB) zwei Sitze in der Vertreterversammlung sowie zusätzlich den Sitz des ersten Stellvertreters im Vorstand der UVB zu erhalten. Bei der Verwaltungsverbandsorganisation (VVG) wurde mit sechs Verhandlungspartnern, unter ihnen die GdS, vereinbart, dass der dbb und die GdS jeweils einen Sitz in der Vertreterversammlung behalten.

Bei der AOK Sachsen-Anhalt erhielt der dbb zwei Sitze im Verwaltungsrat. Bei der Deutschen Rentenversicherung Mitteldeutschland erlangte der dbb einen Sitz in der Vertreterversammlung und erstmalig einen Sitz im Vorstand.



Klaus Dauderstädt im Gespräch mit den Bundeswahlbeauftragten für die Sozialwahl Rita Pawelski und Klaus Wiesehügel am 1. Juni 2016 in Berlin

Bei der Unfallkasse Hessen wurde eine Vereinbarung geschlossen, nach der der dbb auf einer externen Liste die Position des Ersten stellvertretenden Mitgliedes benennt. Für die Sozialwahl 2023 besteht des Weiteren die Aussicht auf einen Sitz in der Vertreterversammlung.

Bei der Deutschen Rentenversicherung Bund wurde eine Urwahl durchgeführt. Die Liste des dbb wurde nach Erreichen der erforderlichen Zahl von Stützunterschriften vom Wahlausschuss der Deutschen Rentenversicherung Bund zugelassen und erhielt den Listenplatz Nummer neun. Als Spitzenkandidat für die Liste des dbb stellte sich Kollege Ulrich Silberbach zur Verfügung. Der dbb erreichte bei den Wahlen 3,68 Prozent der abgegebenen Stimmen. Aufgrund der mit verschiedenen Listen eingegangenen Listenverbindung bedeutete dies, dass der dbb ein stellvertretendes Mitglied für die Vertreterversammlung benennen konnte. Des Weiteren erlaubte das Wahlergebnis dem dbb, fast 100 Versichertenberaterinnen und -berater vorzuschlagen.

## Gesundheitspolitik

### Pflege

Mit den Pflegestärkungsgesetzen I bis III hat die Bundesregierung die größte Pflegereform seit Einführung der sozialen Pflegeversicherung umgesetzt. Der dbb war an allen drei Gesetzgebungsverfahren beteiligt und hat sich sowohl durch schriftliche Stellungnahmen als auch durch die Entsendung von Sachverständigen zu den Anhörungen im Gesundheitsausschuss des Deutschen Bundestages sowie auf Ministerialebene eingebracht. Gleiches gilt für das Pflegeberufgesetz, welches jedoch noch nicht die Gesetzesreife erlangt hat.

### Erstes Gesetz zur Stärkung der pflegerischen Versorgung und zur Änderung weiterer Vorschriften – PSG I (vormals Fünftes SGB XI-Änderungsgesetz) vom 17. Dezember 2014 (BGBl. I S. 2222)

Das zum 1. April 2015 in Kraft getretene Gesetz ist geprägt von stärkerer Flexibilisierung der Inanspruchnahmemöglichkeiten durch Pflegebedürftige und ihre Angehörigen, einem stärkeren Fokus auf niedrigschwellige Angebote sowie einer Dynamisierung der Leistungsbeträge um bis zu vier Prozent. Um den künftigen Demografie bedingten finanziellen Belastungen entgegenzuwirken, wurde ein sogenannter Pflegevorsorgefonds eingerichtet, der mit 0,1 Beitragssatzpunkten gespeist wird. Der dbb hatte im Rahmen des Gesetzgebungsverfahrens mehrfach angeregt, zunächst den neuen Pflegebedürftigkeitsbegriff und ein neues Begutachtungsverfahren zu installieren, bevor (abgesehen von der Dynamisierung) an der Leistungsseite „geschraubt“ wird.

### Zweites Gesetz zur Stärkung der pflegerischen Versorgung und zur Änderung weiterer Vorschriften – PSG II vom 21. Dezember 2015 (BGBl. I S. 2424)

Mit dieser zweiten Stufe der Pflegereform wurde der Pflegebedürftigkeitsbegriff neu definiert. Künftig werden bei der Beurteilung der Pflegebedürftigkeit weniger verrichtungsbezogene Sachverhalte eine Rolle spielen. Vielmehr werden kognitive und kommunikative Fähigkeiten, Verhaltensweisen bei psychischen Problemlagen sowie die Gestaltung des Alltagslebens stärker berücksichtigt. Der dbb hat dies in seinen Stellungnahmen ausdrücklich begrüßt, da so künftig besonders von Demenz betroffene Menschen, die aufgrund kognitiver Einschränkungen zwar hilfebedürftig sind, nach bisherigem Recht durch ihre Mobilität mitunter (oder nur eingeschränkt) zum Kreis der Anspruchsberechtigten zählen, profitieren. Im Hinblick auf das ebenfalls neu geregelte Begutachtungsverfahren zur Bestimmung des Grades der Pflegebedürftigkeit ist der Gesetzgeber im Wesentlichen den Empfehlungen des bereits im Jahr 2006 von der damaligen Bundesregierung eingesetzten Expertenbeirats zur Überprüfung des Pflegebedürftigkeitsbegriffs gefolgt. Seit dem 1. Januar 2017 gibt es statt der bisherigen drei Pflegestufen fünf Bedarfsgrade. Je nachdem, wie selbstständig die oder der Betroffene in den acht zu beurteilenden Bereichen ist, werden nun gewichtete Punktwerte vergeben. Bisher war die Hilfebedürftigkeit anhand konkreter Minutenwerte festgelegt worden. Die neue Systematik ist insgesamt individueller und stärker auf die speziellen Bedürfnisse zugeschnitten und wurde vom dbb ausdrücklich begrüßt. Auch die ab 1. Januar 2017 geltenden konstanten pflegebedingten Eigenanteile bei stationärer Pflege wurden vom dbb ausdrücklich gutgeheißen. Die Loslösung vom Grad der Pflegebedürftigkeit schafft für Pflegebedürftige und gegebenenfalls ihre Angehörigen finanzielle Planbarkeit und Transparenz. Eine spätere Höherstufung wird nicht mehr zu unkalkulierbaren finanziellen Mehrbelastungen führen. Dies ist ein großer Vorteil gegenüber der bisherigen Regelung.

Kritisch hat sich der dbb zur rentenrechtlichen Absicherung pflegender Angehöriger geäußert. Eine Erwerbstätigkeit dieses Personenkreises von mehr als 30 Wochenstunden entbindet die Pflegekasse nach wie vor von ihrer Pflicht,

Rentenversicherungsbeiträge zu leisten. Dies geht nicht konform mit dem Grundsatz „ambulant vor stationär“. Die mit den ersten beiden Pflegestärkungsgesetzen verbundenen Anhebungen des paritätisch finanzierten Pflegeversicherungsbeitrages um insgesamt 0,5 Prozentpunkte hat der dbb mitgetragen, da die Notwendigkeit von Verbesserungen auf der Leistungsseite, besonders für Menschen mit demenziellen Erkrankungen, aus Sicht des dbb die Sorge um die künftige Beitragssatzstabilität überwiegen hat.

### Drittes Gesetz zur Stärkung der pflegerischen Versorgung und zur Änderung weiterer Vorschriften – PSG III vom 23. Dezember 2016 (BGBl. I S. 3191)

In dem zum Teil bereits zum 1. Januar 2017 in Kraft getretenen dritten Pflegestärkungsgesetz liegt der Fokus auf einer Stärkung der kommunalen Beratungs- und Versorgungsstrukturen, um den Betroffenen einen möglichst langen Verbleib im häuslichen Umfeld zu ermöglichen. Da am Teilkasko-Charakter der Pflegeversicherung festgehalten wird, bleibt auch die Hilfe zur Pflege nach SGB XII weiterhin fester Bestandteil der Unterstützung im Pflegefall, sofern ihre Voraussetzungen erfüllt sind. Entsprechend wurde das siebte Kapitel des SGB XII an den neuen Pflegebedürftigkeitsbegriff angepasst. Das Mehr an kommunaler Autonomie, etwa bei der Einrichtung von Pflegestützpunkten, wurde vom dbb ausdrücklich begrüßt. Die Vertrauensschutzregelungen bei der Überleitung in das neue System von Pflegebedürftigkeitsbegriff und Begutachtungsverfahren sind ausgesprochen großzügig und werden vom dbb mitgetragen.

### Entwurf eines Gesetzes zur Reform der Pflegeberufe vom 9. März 2016 (BT-Dr. 18/7823)

Die Reform der Pflegeberufe zählt mit Blick auf die demografische Entwicklung in Deutschland zu den wichtigsten Vorhaben. Trotzdem befindet sich das Gesetzgebungsverfahren immer noch in der Schwebe. Mehrere Anläufe wurden unternommen, den Pflegeberuf gesetzlich zu stärken und attraktiver zu machen. Mit einer sogenannten generalistischen Ausbildung sollen Kranken-, Alten- und Kinderkrankenpflege zu einem Ausbil-

dungsgang vereinheitlicht werden. Die vorgesehene generelle Schulgeldfreiheit ist aus Sicht des dbb überfällig. Streit gibt es immer noch um Themen wie Akademisierung des Pflegeberufs sowie Praxisanleitung während der Ausbildung – unter anderem beim Personalschlüssel. Der dbb sieht weiterhin Handlungsbedarf bei der Versorgung mit Ausbildungsplätzen in ländlichen Regionen. Insgesamt bleibt der „aktuell“ vorliegende Gesetzentwurf an vielen Stellen zu vage. Es bleibt abzuwarten, ob und wann das Gesetzgebungsverfahren abgeschlossen werden kann. Der dbb steht bereit.

## Krankenversicherung

Die 18. Legislaturperiode zeichnete sich durch eine Vielzahl von Gesetzgebungsverfahren der Krankenversicherung aus. Zahlreiche Gesetze hat der dbb mitbegleitet und sich aktiv mit eigenen Vorschlägen eingebracht. Der dbb hat an diversen Anhörungen im Gesundheitsausschuss des Deutschen Bundestages teilgenommen und neben seinen Positionen zu den jeweiligen Gesetzentwürfen regelmäßig seine gesundheitspolitischen Grundsatzpositionen, wie etwa die strikte Ablehnung einer sogenannten solidarischen Bürgerversicherung in Kranken- und Pflegeversicherung sowie die Forderung nach einer Rückkehr zur vollständig paritätischen Finanzierung in der gesetzlichen Krankenversicherung, verdeutlicht.

### Gesetz zur Beseitigung sozialer Überforderung bei Beitragsschulden in der Krankenversicherung vom 15. Juli 2013 (BGBl. I S. 2423)

Mit diesem Gesetz wurde eine Milderung des Säumniszuschlags im Falle des Zahlungsverzugs gegenüber der Krankenkasse umgesetzt. Darüber hinaus wurde mit § 12h VAG ein sogenannter Notlagentarif für Menschen, die sich ihre private Krankenversicherung nicht mehr leisten können, eingeführt, dessen Leistungsumfang analog zu den Regeln des Basistarifs vom Verband der privaten Krankenversicherung unter der Fachaufsicht des Bundesministeriums für Finanzen festgelegt werden soll.

### Gesetz zur Stärkung der Versorgung in der gesetzlichen Krankenversicherung – GKV-Versorgungsstärkungsgesetz vom 16. Juli 2015 (BGBl. I S. 1211)

„Versorgung in der Fläche“ war das Stichwort für das Versorgungsstärkungsgesetz. Neben den Anreizen zur Ansiedelung von Ärztinnen und Ärzten in strukturschwachen Regionen hat der dbb die Einführung sogenannter Terminservicestellen bei den kassenärztlichen Vereinigungen begrüßt. Mit diesen sollen die Wartezeiten für einen Facharzttermin deutlich verkürzt werden.

### Gesetz zur Reform der Strukturen der Krankenhausversorgung – Krankenhausstrukturgesetz vom 10. Dezember 2015 (BGBl. I S. 2229)

Mit dem Krankenhausstrukturgesetz hat der Gesetzgeber die Verbesserung der Versorgungsqualität im stationären Bereich in den Mittelpunkt gestellt. Es wurde erstmals eine Sanktionsmöglichkeit geschaffen, die die Möglichkeit bietet, Krankenhäuser bei Verfehlung der durch den Gemeinsamen Bundesausschuss festgelegten Qualitätskriterien entweder aus dem jeweiligen Krankenhausplan auszuschließen oder erst gar nicht in diesen aufzunehmen. Der dbb hat die Bundestagsanhörung zum Anlass genommen zu betonen, dass sich Qualität nicht nur an den Resultaten bei Entlassung der Patientinnen und Patienten messen lassen darf. Neben der Krankenhaushygiene muss auch eine kontinuierliche Weiterqualifizierung des medizinischen und pflegerischen Personals oberste Priorität haben. Während die Fortschreibung des im Jahr 2011 ausgelaufenen Pflegestellenförderprogramms vom dbb ausdrücklich begrüßt wurde, hat die

vom dbb präferierte monistische Krankenhausfinanzierung, die den derzeitigen Investitionskostenstau hätte beheben können, keinen Einzug ins Gesetz gefunden.

### Gesetz zur Weiterentwicklung der Finanzstruktur und der Qualität in der gesetzlichen Krankenversicherung – GKV-FQWG vom 21. Juli 2014 (BGBl. I S. 1133)

Mit dem Gesetz wurde die Umstellung der bis dato pauschal erhobenen auf einkommensabhängige Zusatzbeiträge geregelt. Der dbb hat das Gesetzgebungsverfahren aktiv begleitet. Der dbb Bundesvorsitzende Klaus Dauderstädt kritisierte unter anderem bei der Anhörung im Gesundheitsausschuss des Deutschen Bundestages das beharrliche Festhalten an der Fixierung der Arbeitgeberbeiträge und forderte eine Rückkehr zur vollständig paritätischen Finanzierung in der GKV.

### Gesetz zur Stärkung der Gesundheitsförderung und der Prävention – PräVg vom 17. Juli 2015 (BGBl. I S. 1368)

Der dbb fordert seit Jahren in seinen gesundheitspolitischen Stellungnahmen, dem Thema Prävention ein deutlich höheres Gewicht zu verleihen. Nach mehreren Anläufen wurde im Jahr 2015 ein entsprechendes Gesetzgebungsverfahren abgeschlossen, an dem sich der dbb aktiv beteiligt hat. So hat der stellvertretende Bundesvorsitzende und Fachvorstand Beamtenpolitik des dbb, Hans-Ulrich Benra, der als Sachverständiger der Unionsfraktion an der Anhörung im Gesundheitsausschuss des Deutschen Bundestages teilgenommen hat, die besonderen Präventionserfordernisse für besonders belastete Berufsgruppen im öffentlichen Dienst betont. Auch die Erhöhung der bisherigen Richtwerte für die Präventionsausgaben der Krankenkassen wurde vom dbb ausdrücklich begrüßt. Schließlich sind Präventionsausgaben von heute in vielen Fällen Einsparungen für vermiedene Erkrankungen morgen. Vor diesem Hintergrund hält der dbb die Zusatzbelastung der Krankenkassen in Höhe von voraussichtlich 240 Millionen Euro jährlich für gut angelegt. Insgesamt wird der Präventionsgedanke mit dem Gesetz deutlich, wenn auch nicht ausreichend, gestärkt. Der dbb hat jedoch betont, dass eine Steuerfinanzierung der Präventionsausgaben im Hinblick auf den gesamtgesellschaftlichen Bezug und eine Beteiligung der PKV im Vergleich zu einer Finanzierung aus GKV-Mitteln der bessere Weg sei.



Der dbb Bundesvorsitzende als Sachverständiger bei der Bundestagsanhörung zur Finanzstruktur der GKV am 30. September 2015

## Familienpolitik

Schwerpunkte in der Familienpolitik waren im Berichtszeitraum die Einführung des Elterngeld Plus mit Partnerschaftsbonus, die Einführung eines Gesetzes zur besseren Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf und die auf vielen unterschiedlichen Ebenen stattgefundenen Initiativen mit dem Ziel einer besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Im Rahmen der Demografiestrategie der Bundesregierung konnte der dbb in der Arbeitsgruppe „Gute Partnerschaft für starke Familien“, vertreten durch Kollegin Kirsten Lühmann, Mitglied der Bundesleitung, seine Positionen einbringen. Auch der Dialogprozess zum Arbeiten 4.0 bot dem dbb in vielen Foren die Gelegenheit, eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf einzufordern.

### Gesetz zur Einführung des Elterngeld Plus mit Partnerschaftsbonus und einer flexiblen Elternzeit im Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz vom 18. Dezember 2014 (BGBl. I S. 2325)

Durch das Gesetz wurde das Elterngeld Plus mit Partnerschaftsbonus sowie mehr Flexibilität in der Elternzeit eingeführt. Durch die Einführung des Elterngeld Plus können Eltern länger Elterngeld beziehen, wenn sie während des Bezuges von Elterngeld wieder in Teilzeit arbeiten. Der Partnerschaftsbonus kann von Eltern beansprucht werden, die für mindestens vier aufeinanderfolgende Monate gleichzeitig zwischen 25 und 30 Wochenstunden erwerbstätig sind. Durch die Flexibilisierung der Elternzeit können Eltern bis zu 24 Monate zwischen dem dritten und dem achten Lebensjahr des Kindes Elternzeit in Anspruch nehmen. Die Bundesministerin für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, Manuela Schwesig, lud den dbb ein, sich am Dialog über die Einführung eines Elterngeld Plus und einer größeren Flexibilisierung der Elternzeit zu beteiligen. Kollege Thomas Eigenthaler, Mitglied der Bundesleitung des dbb, konnte bei der Gesprächsrunde die Positionen des dbb erläutern. Zum Gesetzesentwurf nahm der dbb am 12. Mai 2014 schriftlich Stellung. Der dbb begrüßte die geplante Einführung des Elterngeld Plus. Beim Partnerschaftsbonus sah der dbb Nachbesserungsbedarf. Die dem Grunde nach positive Einführung der Partnermonate gehe mit dem engen Stundenkorridor von 25 bis 30 Wochenstunden an den Bedürfnissen und den Wünschen der Eltern

vorbei und beschränke die Wahlfreiheit der Eltern, die beide ihre Arbeitszeit partnerschaftlich ausrichten wollten. Der dbb forderte eine Erweiterung des Korridors auf 20 bis 30 Stunden. Die Flexibilisierung der Elternzeit wurde vom dbb als Schritt in die richtige Richtung begrüßt. Der dbb forderte darüber hinaus, die Übertragung der Elternzeit bis wenigstens zum 14. Lebensjahr des Kindes zu ermöglichen. Hierdurch erhielten Eltern die Möglichkeit, individueller auf den Betreuungsbedarf des Kindes einzugehen.

### Gesetz zur besseren Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf vom 23. Dezember 2014 (BGBl. I S. 2462)

Das zum 1. Januar 2015 in Kraft getretene Gesetz zur besseren Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf gewährt einen Anspruch auf Familienpflegezeit, einen Anspruch auf finanzielle Förderung in Form eines zinslosen Darlehens bei Inanspruchnahme von Familienpflegezeit oder Pflegezeit sowie einen Anspruch auf eine Lohnersatzleistung bei kurzzeitiger Arbeitsverhinderung. Mit der am 13. November 2014 abgegebenen Stellungnahme hat der dbb die Zielrichtung des Gesetzesentwurfes begrüßt. Kritisiert wurde, dass die Ansprüche nicht in einem einheitlichen Gesetz, sondern weiterhin getrennt im Familienpflegezeitgesetz und im Pflegezeitgesetz geregelt würden. Die Begrenzung der Inanspruchnahme von Familienpflegezeit und Pflegezeit auf eine Gesamtdauer von 24 Monaten wurde vom dbb abgelehnt. Der dbb forderte zudem anstelle eines Darlehens eine Entgeltersatzleistung, vergleichbar mit dem Elterngeld. Die Einführung einer neuen Lohnersatzleistung (Pflegeunterstützungsgeld) für eine bis zu zehntägige Auszeit für Angehörige, die kurzfristig Zeit für die Organisation einer akut aufgetretenen Pflegesituation benötigten, wurde begrüßt. Der dbb wurde gebeten, im Beirat für die Vereinbarkeit von Pflege und Beruf mitzuwirken. Das Gremium wurde nach § 14 des Familienpflegezeitgesetzes eingesetzt und begleitet die Umsetzung der Regelungen. Kollege Ulrich Silberbach, Mitglied der Bundesleitung, vertritt den dbb im Beirat.

### Gesetz zur Neuregelung des Mutterschutzes vom 23. Mai 2017 (BGBl. I S. 1228)

Mit den Neuregelungen des Mutterschutzes erhalten Schülerinnen und Stu-

dentinnen die Möglichkeit, während des Mutterschutzes für verpflichtende Veranstaltungen, Prüfungen oder Praktika Ausnahmen zu beantragen, ohne deswegen Nachteile zu erleiden. Das Gesetz sieht zudem eine Verlängerung der Schutzfrist auf zwölf Wochen für Frauen nach der Geburt eines behinderten Kindes vor. Neu in das Gesetz aufgenommen wurde ein viermonatiger Kündigungsschutz für Frauen bei einer Fehlgeburt nach der zwölften Schwangerschaftswoche. Mit der Novelle wurde zudem die Verordnung zum Schutz der Mütter am Arbeitsplatz in das Mutterschutzgesetz integriert. Um Gesundheitsgefährdungen für schwangere und stillende Frauen auszuschließen, soll der Arbeitgeber die Arbeitsplätze umgestalten. Sonntagsarbeit wird auf freiwilliger Basis ermöglicht. Das Nachtarbeitsverbot gilt für schwangere oder stillende Frauen von 20 Uhr bis 6 Uhr. Eine Beschäftigung bis 22 Uhr kann durch ein behördliches Genehmigungsverfahren unter bestimmten Umständen ermöglicht werden. Der dbb hat mit seiner Stellungnahme vom 1. Juli 2016 die Einbeziehung von Schülerinnen und Studentinnen in das Mutterschutzgesetz sowie die Verlängerung der Schutzfrist auf zwölf Wochen für Frauen nach der Geburt eines Kindes mit Behinderung und die Erweiterung des Kündigungsschutzes bei Fehlgeburten begrüßt. Kritisch sieht der dbb die durch das Gesetz eingeräumte Möglichkeit, als schwangere oder stillende Mutter mit behördlicher Genehmigung bis 22 Uhr arbeiten zu können. Die Integration der Regelungen der Verordnung zum Schutze der Mütter am Arbeitsplatz in das Mutterschutzgesetz wurde als positive Weiterentwicklung der Rechtslage gewertet.

## Behindertenpolitik

Die gleichberechtigte berufliche und gesellschaftliche Teilhabe von Menschen mit Behinderung ist dem dbb ein wichtiges Anliegen. Mit dem „Forum Behindertenpolitik“ bietet der dbb in regelmäßigen Abständen die Möglichkeit zum fachlichen Austausch der Schwerbehindertenvertretungen mit der Politik. Während an dieser Stelle die Reform des SGB IX oder etwa die Behindertenpolitik in der Kommune fachlich herausgestellt wurden, befasste sich die dbb-interne Arbeitsgruppe „Behindertenpolitik“ mit aktuellen Reformvorhaben

wie etwa der Fortschreibung des Nationalen Aktionsplans zur Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention oder dem Behindertengleichstellungsgesetz. Den größten Raum nahm jedoch die Positionierung zum Bundesteilhabegesetz ein.

### Gesetz zur Stärkung der Teilhabe und Selbstbestimmung von Menschen mit Behinderungen – BTHG vom 23. Dezember 2016 (BGBl. I S. 3234)

Mit dem Bundesteilhabegesetz wurde eines der größten sozialpolitischen Reformprojekte des Koalitionsvertrages umgesetzt. Mit dem Gesetz werden das Rehabilitations- und Teilhaberecht sowie die aus dem SGB XII herausgelöste Eingliederungshilfe unter einem Dach (im SGB IX) vereint. In insgesamt drei Teilen sollte das neu gestaltete SGB IX übersichtlicher werden. Der dbb hat die Neuerungen wie etwa den neu gefassten und um den Begriff der Sinnesbeeinträchtigungen erweiterten Behinderungsbegriff in seiner schriftlichen Stellungnahme sowie bei der Sachverständigenanhörung begrüßt. Die zum Teil merklichen Verbesserungen beim Hinzuverdienst und bei der Vermögensbildung entsprechen einer langjährigen Forderung des dbb, schaffen sie doch stärkere Anreize zur Arbeitsaufnahme und eröffnen erstmals die faktische Möglichkeit zur Altersvorsorge für die Betroffenen. Im Hinblick auf den künftig leistungsberechtigten Personenkreis der Eingliederungshilfe gemäß § 99 SGB IX hat der dbb jedoch seine Bedenken vorgetragen. Die vorgenommene Neudefinition des Kreises der Anspruchsberechtigten wird sich künftig am sogenannten ICF-Klassifikationssystem orientieren und soll konstant bleiben. Tatsächlich könnte jedoch das damit verbundene Erfordernis einer „erheblichen Teilhabebeeinträchtigung“ zu einer Verringerung des Kreises der Anspruchsberechtigten führen. Dies wurde vom dbb scharf kritisiert. Die im neuen Teil 3 des SGB IX vorgesehene Weiterentwicklung des Schwerbehindertenrechts geht zwar in die richtige Richtung, bleibt jedoch weit hinter den Erwartungen des dbb zurück. Die entsprechende Kernforderung des dbb, nämlich die Unwirksamkeit einer Maßnahme, die einen Menschen mit Behinderung betrifft, sollte die Schwerbehindertenvertretung nicht beteiligt worden sein, ist zumindest für den Fall der Kündigung eines schwerbehinderten Menschen in § 95 Abs. 2 S. 2 durch den Ausschuss für Arbeit und Sozi-

ales in letzter Minute aufgenommen worden. „Die Kündigung eines schwerbehinderten Menschen, die der Arbeitgeber ohne eine Beteiligung nach Satz 1 ausspricht, ist unwirksam.“ Der dbb hatte eine grundsätzliche Unwirksamkeitsklausel gefordert. Die Unwirksamkeit im Falle einer Kündigung kann daher höchstens als Tropfen auf den heißen Stein gesehen werden. Entsprechend wird sich der dbb weiterhin für die Ausweitung dieser Klausel einsetzen. Die in §§ 177-179 SGB IX (neu) vorgesehenen Regelungen zu den Strukturen der Schwerbehindertenvertretung gießen letztlich nur die bereits gelebte Praxis in den Unternehmen und Dienststellen in Gesetzesform und gehen dem dbb entsprechend nicht weit genug. Das Gesetz ist in Teilen bereits am 1. Januar 2017 in Kraft getreten.

## Arbeitsrecht

Im Arbeitsrecht lagen in den vergangenen Jahren die gesetzgeberischen Schwerpunkte in den Bereichen Leiharbeiterinnen und -nehmer und Weiterentwicklung des Teilzeitrechts. Die Gesetzesänderungen und -initiativen hat der dbb durch Stellungnahmen und persönliche Gespräche begleitet. Einen weiteren Schwerpunkt stellte der Dialogprozess Arbeiten 4.0 dar, der mit einem Grünbuch, vorgelegt vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales, startete und nach einem breiten gesellschaftlichen Dialog mit der Vorstellung eines Weißbuches Arbeiten 4.0 sein vorläufiges Ende fand.

### Gesetz zur Änderung des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes und anderer Gesetze vom 21. Februar 2017 (BGBl. I S. 258)

Mit dem zum 1. April 2017 in Kraft getretenen Gesetz wurde unter anderem der bislang unbestimmte Begriff der „vorübergehenden“ Überlassung konkretisiert. Nunmehr gilt, dass Leiharbeiterinnen und -nehmer höchstens 18 Monate an ein Unternehmen „verliehen“ werden dürfen. Zudem werden Leiharbeiterinnen und -nehmer mit den Stammbeschäftigten nach neun Monaten hinsichtlich des Arbeitsentgeltes gleichgestellt, der Einsatz von Leiharbeiterinnen und -nehmern als Streikbrecher wird verboten und die Nichtanwendbarkeit des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes auf Personalgestellungen geregelt.

Der dbb Bundeshauptvorstand hatte bereits in seiner Sitzung im Oktober 2013 einen Beschluss gefasst, in dem gefordert wurde, dass der Missbrauch von Werk- und Dienstverträgen unterbunden werden müsse. Es sollten konkrete Tatbestände in das Arbeitnehmerüberlassungsgesetz aufgenommen werden, bei deren Vorliegen vermutet werden könne, dass es sich um einen Scheinwerkvertrag handle. Der Bundeshauptvorstand forderte den Gesetzgeber zudem auf, das Gesetz dahingehend zu ergänzen, dass bei Vorliegen eines wichtigen Scheinwerkvertrages kraft Gesetzes ein unbefristetes Arbeitsverhältnis der oder des verdeckt überlassenen Beschäftigten zum Scheinwerksbesteller vorliege. Dies sollte auch dann gelten, wenn eine Überlassungserlaubnis vorläge, die Überlassung der Leiharbeiterin oder des Leiharbeiters jedoch nicht eindeutig als Arbeitnehmerüberlassung kenntlich gemacht worden sei. Betriebsräten sei zudem ein erweitertes Mitbestimmungsrecht bei der Vergabe von Werkverträgen einzuräumen. Der Arbeitgeber habe den Betriebsrat über die Planung der Vergabe von Aufgaben an Fremdfirmen frühzeitig und umfassend in Kenntnis zu setzen. Handle es sich um Angelegenheiten, die eine einheitliche Regelung im Betrieb erforderten, sei dem Betriebsrat ein Mitbestimmungsrecht einzuräumen. Bestehe die Besorgnis, dass durch die Vergabe eines Auftrages an eine Fremdfirma Arbeitsplätze abgebaut oder andere erhebliche Nachteile drohten, müsse dem Betriebsrat ein Zustimmungsverweigerungsrecht eingeräumt werden.

Im Juni 2015 lud der Staatssekretär im Bundesministerium für Arbeit und Soziales, Thorben Albrecht, den dbb und weitere Sozialpartner zu einem Gespräch ein, in dem über die Weiterentwicklung des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes diskutiert wurde. Der dbb konnte in diesem Rahmen erneut seine Forderungen an eine Gesetzesänderung darlegen.

Zum Gesetzentwurf nahm der dbb am 21. September 2016 Stellung. Der dbb begrüßte die vorgesehene gesetzliche Festlegung einer Höchstdauer der Arbeitnehmerüberlassung auf 18 Monate. Bei der Möglichkeit, diese 18 Monate durch Tarifvertrag abzubedingen, gab der dbb zu bedenken, dass nicht ausgeschlossen werden könne, dass eine Gewerkschaft in schwacher Position einer erheblichen Verlängerung der Überlassung über 18 Monate zustimmen

würde. Der dbb forderte, eine gesetzliche Höchstdauer der Arbeitnehmerüberlassung einzuführen, die nicht durch tarifvertragliche Regelungen aufgehoben beziehungsweise verlängert werden könne. Zudem kritisierte der dbb, dass die Höchstdauer der Überlassung ausschließlich arbeitnehmer- und nicht arbeitsplatzbezogen sei. Der dbb kritisierte ferner die Möglichkeit, durch Tarifvertrag die Gleichstellung der Leiharbeiterinnen und -nehmer und der Stammbeschäftigten hinsichtlich des Arbeitsentgelts länger als neun Monate hinauszuzögern, und forderte, im Arbeitnehmerüberlassungsgesetz den Tarifvorbehalt zugunsten einer bedingungslosen Geltung des Gleichbehandlungsgrundsatzes von Leiharbeiterinnen und -nehmern und Stammbeschäftigten zu streichen. Die Gleichbehandlung müsse vom ersten Tag an gelten, eine Frist von neun Monaten benachteilige die Leiharbeiterinnen und -nehmer letztlich ohne sachlichen Grund. Positiv bewertete der dbb die Rechtsfolgen bei einer verdeckten Arbeitnehmerüberlassung. Künftig werde, ebenso wie bei der illegalen Arbeitnehmerüberlassung, ein Arbeitsverhältnis zwischen Leiharbeiterin oder -nehmer und Entleiher fingiert. Diese Rechtsfolge hatte der dbb bereits seit Langem gefordert. Kritisch sah der dbb das Widerspruchsrecht der Leiharbeiterin oder des Leiharbeiters gegen das fingierte Arbeitsverhältnis zu der Entleiherin oder zu dem Entleiher.

#### Weiterentwicklung des Teilzeitrechts

Der dbb nahm am 16. Januar 2017 Stellung zum Entwurf eines Gesetzes zur Weiterentwicklung des Teilzeitrechts, nachdem Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer die Möglichkeit erhalten sollten, zeitlich begrenzt ihre Arbeitszeit zu reduzieren. Der Entwurf sah vor, dass im Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) ein allgemeiner gesetzlicher Anspruch auf zeitlich begrenzte Teilzeitarbeit neu eingeführt werden soll. Beschäftigt ein Arbeitgeber in der Regel insgesamt mehr als 15 Arbeitnehmerinnen und -nehmer, so sollten diese verlangen können, dass ihre vertraglich vereinbarte Arbeitszeit für einen im Voraus bestimmten Zeitraum verringert wird. Nach Ablauf der zeitlich begrenzten Teilzeitarbeit sollten die Arbeitnehmerinnen und -nehmer zur ursprünglichen Arbeitszeit zurückkehren können. Der Arbeitgeber sollte künftig auch die Darlegungs- und Beweislast für das Fehlen eines entspre-

chenden freien Arbeitsplatzes sowie für die unzureichende Eignung der oder des Teilzeitbeschäftigten mit Wunsch nach verlängerter Arbeitszeit tragen. Der dbb begrüßte die geplante Einführung eines Anspruches auf eine zeitlich begrenzte Verringerung der Arbeitszeit. Darüber hinaus sollte den Arbeitnehmerinnen und -nehmern aber auch die Möglichkeit gewährt werden, eine stufenweise Verringerung der Arbeitszeit oder eine stufenweise Rückkehr zur ursprünglichen Arbeitszeit sowie eine Verlängerung des Zeitraumes der Arbeitszeitverringerung in Anspruch zu nehmen. Das längst überfällige Gesetz wurde wegen Unstimmigkeiten zwischen den Koalitionspartnern nicht mehr in der 18. Legislaturperiode verabschiedet.

Dem Beschluss des Bundeshauptvorstandes des dbb in seiner Sitzung im Juni 2015 kann entnommen werden, dass der Gesetzgeber aufzufordern ist, das Teilzeitrecht weiterzuentwickeln. Den Beschäftigten ist mehr Arbeitszeitsouveränität zu gewähren. Sie müssen in die Lage versetzt werden, ihre Arbeitszeit an ihre Lebenssituation anzupassen. Dies bedingt eine Flexibilisierung beim Wechsel von Teilzeit- zu Vollzeitarbeit und von Vollzeit- zu Teilzeitarbeit. Allen Beschäftigten ist das Recht zuzugestehen, die Arbeitszeitreduzierung zeitlich zu befristen. Hierbei ist den Beschäftigten gesetzlich die Möglichkeit einzuräumen, die Befristung zu verlängern oder eine neue Vereinbarung mit reduziertem Stundenumfang abzuschließen. Eine Aufstockungsmöglichkeit soll auch durch Zusammenlegung der bisher ausgeführten Teilzeitstelle mit einer neu geschaffenen oder einer frei werdenden Teilzeitstelle möglich sein. Die Darlegungs- und Beweislast bei der Frage, ob die oder der Beschäftigte bei Erhöhung des Stundenumfanges für die freie Stelle fachlich qualifiziert und geeignet ist, ist umzukehren, wenn die oder der Beschäftigte vor Reduzierung der Stundenzahl bereits diese Stelle oder eine vergleichbare innehatte. Der Anspruch auf Verringerung des Arbeitszeitumfanges ist auch in kleineren Betrieben zu ermöglichen. Zudem darf bei einer Reduzierung der Arbeitszeit der Arbeitgeber den Wunsch der oder des Beschäftigten nur noch aus dringenden betrieblichen Gründen ablehnen. Eine Komponente der Interessenabwägung ist in das Gesetz aufzunehmen, nachdem die Interessen des Arbeitgebers und der oder des Beschäftigten gegeneinander abzuwägen sind. Ins-

besondere familiäre Verpflichtungen sind gewichtige Gründe für eine Reduzierung des Arbeitsumfanges und der Bestimmung der Lage der Arbeitszeit.

#### Gesetz zur Förderung der Transparenz von Entgeltstrukturen vom 30. Juni 2017 (BGBI. I Seite 2152)

Arbeitgeber mit mehr als 200 Beschäftigten werden durch dieses Gesetz verpflichtet, ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern Auskunft darüber zu erteilen, was vergleichbare Kolleginnen und Kollegen verdienen und nach welchen Kriterien sie wie bezahlt werden. Arbeitgeber mit mehr als 500 Beschäftigten sollten regelmäßig ihre Entgeltstrukturen auf die Einhaltung der Entgeltgleichheit überprüfen und, sofern sie lageberichtspflichtig sind, über den Stand der Gleichstellung und der Entgeltgleichheit berichten. Das Gesetz blieb hinter den Erwartungen der Beschäftigten an eine Durchsetzung der Lohngleichheit weit zurück. In seiner Stellungnahme vom 8. November 2016 führte der dbb aus, dass eine umfassende Transparenz in Entgeltfragen mit dem Ziel der Eindämmung der unmittelbaren Diskriminierung der Frauen beim Entgelt mit dem vorliegenden Gesetz nicht erreicht werde. Der vorgesehene individuelle Auskunftsanspruch müsse auch in kleineren Betrieben gewährt werden. Zudem würden die Betriebe nur aufgefordert und nicht verpflichtet, ab wenigstens 500 Beschäftigten betriebliche Prüfverfahren für Entgeltbestandteile und -bedingungen durchzuführen.

## Arbeits- und Gesundheitsschutz

Aufgabe des Arbeits- und Gesundheitsschutzes ist es, darauf hinzuwirken, dass Arbeitsplätze möglichst förderlich gestaltet sind und sich Arbeitsbedingungen nicht negativ auf die Gesundheit der Beschäftigten auswirken. Die Debatte um bessere Arbeitsbedingungen war in den vergangenen Jahren geprägt von der Frage, wie mit psychischen Belastungen am Arbeitsplatz umgegangen werden soll. Der dbb hat sich an dieser Debatte aktiv beteiligt und sich darüber hinaus durch die Mitarbeit in Arbeitsschutzgremien und die Mitwirkung an Regierungsinitiativen für bessere Arbeitsbedingungen eingesetzt.

## Der dbb in Gremien der Bundesregierung und der gesetzlichen Unfallversicherung

Der dbb entsendet Vertreterinnen und Vertreter in verschiedene **Arbeitsschutzausschüsse**, die die Bundesregierung bei der Konkretisierung von Arbeitsschutzvorschriften unterstützen. Sie sind als Beratungsgremium beim Bundesministerium für Arbeit und Soziales angegliedert und befassen sich je nach ihrem jeweiligen Aufgabenspektrum mit unterschiedlichen Schwerpunkten. Der dbb war von 2010 bis 2014 zunächst im Ausschuss für Betriebssicherheit (ABS) und im Ausschuss für Biologische Arbeitsstoffe (ABAS) vertreten. Aufgrund guter Facharbeit gelang es im Jahr 2015, auch Vertreterinnen und Vertreter in den Ausschuss für Gefahrstoffe (AGS) und den Ausschuss für Arbeitsmedizin (AfaMed) zu entsenden. Der dbb ist somit in vier der sechs Arbeitsschutzausschüssen vertreten und kann dort die Arbeitsbedingungen von Beschäftigten aktiv mitgestalten.

Auch in die **gesetzliche Unfallversicherung** bringt der dbb seine Expertise ein: In vielen Selbstverwaltungsorganen sorgen Fachkundige aus den dbb Mitgliedsgewerkschaften dafür, dass die Interessen der Beschäftigten bei allen Entscheidungen angemessen berücksichtigt werden. Dies betrifft sowohl die Kolleginnen und Kollegen, die bei einem Träger der gesetzlichen Unfallversicherung als Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter beschäftigt sind, als auch die Belange der Versicherten.

Der dbb hat im Jahr 2011 eine dbb-interne **Arbeitsgruppe „Arbeitsschutz und Unfallversicherung“** eingerichtet, die sich mit aktuellen Entwicklungen in den Bereichen Arbeits- und Gesundheitsschutz sowie Unfallversicherung befasst. Die Arbeitsgruppe begleitet aktuelle politische Entwicklungen und koordiniert die Arbeit der dbb-Vertreterinnen und -Vertreter in den Arbeitsschutzausschüssen und den Selbstverwaltungsorganen der gesetzlichen Unfallversicherung.

Im Hinblick auf die Herausforderungen des demografischen Wandels gewinnt die Erhaltung der Arbeitsfähigkeit bis ins hohe Alter zunehmend an Bedeutung. **Betriebliche Managementsysteme** für Sicherheit und Gesundheit spielen hierbei eine entscheidende Rolle. Der dbb engagiert sich dafür, dass solche Systeme in den Dienststellen und Betrieben flächendeckend ein- und durchgeführt werden, und beteiligt sich seit Herbst 2013 innerhalb eines ressortübergreifenden Arbeitskreises beim Bundesinnenministerium aktiv an der Erstellung von Handlungsleitfäden für die Verwaltung.

Darüber hinaus engagiert sich der dbb im Rahmen der **Demografiestrategie der Bundesregierung** seit 2012 neben verschiedenen anderen Themen durch die Mitarbeit in der Arbeitsgruppe „Motiviert, qualifiziert und gesund arbeiten“ auch für einen funktionierenden Arbeits- und Gesundheitsschutz im Berufsleben. Die Arbeitsergebnisse wurden auf dem zweiten und dritten Demografieipfel im Mai 2013 und im März 2017 der Öffentlichkeit vorgestellt, und es bleibt abzuwarten, ob die Arbeit in der 19. Legislaturperiode fortgesetzt wird.

## Der dbb auf der internationalen Arbeitsschutzmesse A+A

Der dbb ist aktives Mitglied der Bundesarbeitsgemeinschaft für Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit (Basi), die alle zwei Jahre die **weltweit größte Fachmesse für Arbeitsschutz und Arbeitssicherheit A+A** organisiert. Als Mitglied der Basi ist der dbb seit 2011 regelmäßig auf der A+A in Düsseldorf vertreten und informiert an seinem Stand über Arbeitsschutz im öffentlichen Dienst. Neben einer Reihe verschiedener Flyer, in denen wichtige Arbeitsschutzmaßnahmen nach Berufsfeldern dargestellt sind, erstellt der dbb für die A+A eine Broschüre „Vorschriftensammlung Arbeitsschutz“ im Taschenformat, die die zentralen Regelungen aus diesem Rechtsgebiet umfasst. Darüber hinaus bietet er Vorträge im Rahmen des internationalen Kongresses an, der parallel zur Messe abgehalten wird und sich mit allen Facetten des Arbeits- und Gesundheitsschutzes befasst. Der gesamte Kongress und die Fachmesse richten sich auch an betriebliche Interessenvertretungen und bieten insbesondere am sogenannten „Tag der Betriebs- und Personalräte“ (seit Oktober 2017 „Tag der betrieblichen Interessensvertretung“) einen speziell für diese Zielgruppe zusammengestellten Schwerpunkt.

## Umgang mit psychischen Belastungen am Arbeitsplatz

Aufgrund der stark gestiegenen Zahl an psychischen Erkrankungen hat sich der dbb in den letzten Jahren immer wieder mit der Problematik der psychischen Belastungen am Arbeitsplatz beschäftigt.

So hat der dbb im Rahmen einer **Anhörung im Mai 2013** zu vier Anträgen der Bundestagsfraktionen von CDU/CSU und FDP, SPD, Die Linke sowie von Bündnis 90/Die Grünen Stellung genommen, die alle Lösungsvorschläge zum Umgang mit psychischen Belastungen am Arbeitsplatz enthielten. Dabei begrüßte der dbb, dass die psychischen Belastungen und die daraus resultierenden Probleme von Seiten sämtlicher im Bundestag vertretenen Parteien angegangen werden sollen. Zugleich machte er deutlich, dass der Fokus in der Schaffung einer abgestimmten und schlüssigen Rechtslage im Arbeitsschutz liegen müsse,



deren Umsetzung durch die Arbeitsschutzverwaltungen der Länder und die Träger der gesetzlichen Unfallversicherung im bewährten dualen System begleitet und überwacht wird. Dies sei aber nur gewährleistet, wenn die staatlichen Arbeitsschutzbehörden und die Träger der gesetzlichen Unfallversicherung personell und finanziell so ausgestattet würden, dass sie ihren vielseitigen Informations- und Kontrollaufgaben auch tatsächlich gerecht werden können.

Die Forderung des dbb, den Arbeits- und Gesundheitsschutz um den Aspekt der psychischen Belastungen zu erweitern und diese künftig sowohl im Arbeitsschutzgesetz als auch in den einzelnen konkretisierenden Verordnungen ausdrücklich aufzuführen, wurde vom Gesetzgeber mit Verabschiedung des „**Gesetzes zur Neuorganisation der bundesmittelbaren Unfallkassen (BUK-Neuorganisationsgesetz)**“ im September 2013 aufgegriffen: Psychische Belastungen wurden explizit ins Arbeitsschutzgesetz aufgenommen und müssen seither vom Arbeitgeber bei der Gestal-

tung und Beurteilung von Arbeitsplätzen beachtet werden. Bei der Novellierung der Betriebssicherheitsverordnung (2015) und der Arbeitsstättenverordnung (2016) wurde dieser Ansatz untermauert, indem ausdrücklich vorgeschrieben wird, dass psychische Belastungen verpflichtender Bestandteil der Gefährdungsbeurteilung sind.

## Tarifpolitische Entwicklungen

<b>Manteltarifverträge</b>	130
<b>Entwicklung der Ausbildungstarifverträge</b>	137
<b>Entgeltordnungen</b>	138
<b>Krise des Flächentarifvertrags</b>	140
<b>Nahverkehr</b>	141
<b>Gesundheitsbereich</b>	145
<b>Flughäfen</b>	150
<b>Weitere Tarifbereiche</b>	155
<b>Sondertarifbereiche</b>	165
<b>Mitgliederinformation</b>	178



Die Bundestarifkommission im Dezember 2016

## Tarifpolitische Entwicklungen

*In der dbb Satzung heißt es zur BTK: „Die Bundestarifkommission beschließt über alle Angelegenheiten in Tarifrfragen.“ Der BTK obliegt damit die schwierige Aufgabe, zunächst die vielfältigen Probleme und Forderungen der Mitglieder aus Bund, Ländern und Gemeinden sowie den privatisierten Bereichen in die gemeinsame Diskussion einzubringen, um anschließend das facettenreiche Tarifbild in klar strukturierte und durchsetzbare Forderungen umzusetzen. Insbesondere auch weil die Arbeitgeberseite die Grundidee des Flächentarifprinzips immer mehr infrage stellt, steht die BTK oftmals vor riesigen Aufgaben, wenn sie die Vorgaben aus 42 Fachgewerkschaften zu gemeinsamen Zielen bündeln will. Das geht oftmals nicht ohne intensive und langwierige Diskussionen.*

### Manteltarifverträge

#### Entwicklung im Bereich des TVöD

Während und zwischen den Einkommensrunden mit Bund und Kommunen wurden der TVöD und darauf bezugnehmende Tarifverträge fort- und weiterentwickelt. Neben kleinen und eher redaktionellen Änderungen konnten durch den dbb dabei auch wesentliche inhaltliche Verbesserungen erreicht werden.

Aus Anlass der in den Jahren 2014 und 2016 abgeschlossenen Einkommensrunden im TVöD-Bereich sowie durch unterjährige Verhandlungen zwischen dem dbb und den Tarifvertragsparteien des TVöD auf Arbeitgeberseite ergaben sich mehrere Änderungen mantelrechtlicher Bestimmungen.

Im TVöD sowohl für den Bund als auch für die Kommunen wurde die Höhe des kalenderjährlichen Urlaubsanspruches bei einer Verteilung der Arbeitszeit auf die Fünftagewoche ab dem Urlaubsjahr 2014 auf einheitlich 30 Tage festgelegt und die zuvor nach dem Lebensalter der Beschäftigten differenzierende Staffelung beseitigt.

Mit Geltung für den Bundesbereich sind chronologisch geordnet folgende weiteren wesentlichen Änderungen vereinbart worden: Zum Januar 2014 wurde die durch den gesonderten Tarifvertrag zu § 18 TVöD ausgestaltete leistungsorientierte Bezahlung fakultativ. Im Zuge der Vereinbarung einer Entgeltordnung für die Beschäftigten des Bundes konnte zum Januar 2014 zunächst die Spreizung der bisherigen Entgeltgruppe 9 in zwei eigenständige Entgeltgruppen 9a und 9b erreicht und somit der Entfall der sogenannten kleinen Entgeltgruppe 9 mit vergleichsweise längeren Stufenlaufzeiten vereinbart werden. Zeitgleich greift außerdem eine Verbesserung für übergeleitete Beschäftigte aus dem zum Ok-

tober 2005 abgelösten BAT mit Einstufung in eine individuelle Endstufe. Für diese Beschäftigten gilt bei einer Höhergruppierung ein neu bestimmter Mindestbetrag, der einen finanziellen Zugewinn von wenigstens zwei Prozent als Sockelbetrag bewirkt. Seit März 2014 besteht bei der Umgruppierung in eine höhere Entgeltgruppe die Regelung einer stufengleichen Höhergruppierung, wodurch die bisherige betragsmäßige Höhergruppierung mit der Folge einer Rückstufung beziehungsweise die Anwendung der jeweiligen Garantiebeträge entfällt. Mit Geltung für Neueinstellungen ab März 2016 sind die Regelungen zur Einstufung diskriminierungsfrei umgestaltet worden und setzen eine einheitlich bessere Berücksichtigung von beruflichen Vorerfahrungszeiten um. Die Jahressonderzahlung im Tarifgebiet Ost wird schließlich ab dem Urlaubsjahr 2016 und noch bis 2020 in fünf Angleichungsschritten auf das Niveau der jeweiligen Entgeltgruppen im Tarifgebiet West angehoben.

Mit Geltung für den Bereich der Kommunen sind in zeitlicher Reihung im Wesentlichen folgende Änderungen vereinbart worden: Die Jahressonderzahlung in den Jahren 2016 bis 2018 bleibt von der Dynamisierung durch lineare Entgeltanhebungen in diesem Zeitrahmen ausgeschlossen und behält damit zunächst das materielle Niveau des Jahres 2015 bei. Zusätzlich wird der jeweilige Bemessungssatz der Jahressonderzahlung ab dem Jahr 2017 um vier Prozent abgesenkt. Grundlage der ab dem Jahr 2019 wieder dynamisierten Jahressonderzahlung ist somit der eingefrorene Betrag des Jahres 2015 abzüglich vier Prozent. Im Zuge der zum Januar 2017 in Kraft getretenen Entgeltordnung wurde die Spreizung der bisherigen Entgeltgruppe 9 in drei eigenständige Entgeltgruppen 9a, 9b und 9c erreicht und dadurch insbesondere der Entfall der sogenannten kleinen Entgeltgruppe 9 mit vergleichsweise längeren Stufenlaufzeiten realisiert. Zeitgleich greift außerdem eine Verbesserung für übergeleitete Beschäftigte aus dem zum Oktober 2005 abgelösten BAT mit Einstufung in eine individuelle Endstufe. Für diese Beschäftigten gilt bei einer Höhergruppierung ein neu bestimmter Mindestbetrag, der einen finanziellen Zugewinn von wenigstens zwei Prozent als Sockelbetrag bewirkt. Zum März 2017 trat im Fall der Umgruppierung in eine höhere Entgeltgruppe die Regelung einer stufengleichen Höhergruppierung in Kraft,

wodurch die bisherige betragsmäßige Höhergruppierung mit der Folge einer Rückstufung beziehungsweise die Anwendung der jeweiligen Garantiebeträge entfällt.

#### Leistungsgeminderte Beschäftigte

Aus Anlass der 2014 abgeschlossenen Einkommensrunde konnte mit dem Bund sowie mit den Kommunen die Aufnahme des Tarifrechts für sogenannte leistungsgeminderte Beschäftigte in den Anwendungsbereich des TVöD und der jeweiligen Überleitungstarifverträge (TVÜ-Bund, TVÜ-VKA) vereinbart werden. Diese Regelungen zur Entgeltsicherung entsprechen inhaltlich den im Jahr 2005 abgelösten einschlägigen Bestimmungen der Manteltarifverträge für Angestellte beziehungsweise für Arbeiter und gelten weiterhin im bisherigen jeweiligen Geltungsbereich.

#### Anpassung bezirklicher Tarifverträge an die neue kommunale Entgeltordnung

Im Zusammenhang mit dem zwischen dem dbb und der Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände (VKA) erzielten Ergebnis über eine neue Entgeltordnung für den kommunalen öffentlichen Dienst ab Januar 2017 haben Tarifverhandlungen über bezirkliche Eingruppierungsverzeichnisse für den Arbeiterbereich und über weitere Einzelfragen stattgefunden. Anknüpfend an die bisherigen Oberbegriffe der weitergeltenden Lohngruppenverzeichnisse erfolgt die Definition des Eingruppierungsniveaus damit auch weiterhin in den angepassten bezirklichen Tarifverträgen selbst.

Zum Geltungsbereich des TVöD NW haben sich der dbb und der Kommunale Arbeitgeberband (KAV) Nordrhein-Westfalen auf ein neues Eingruppierungsverzeichnis für die körperlich-handwerklich Beschäftigten verständigt. Neben der redaktionellen Aktualisierung einer Vielzahl von Tätigkeitsmerkmalen und dem Herausstreichen der früheren Zeit-, Tätigkeits- und Bewährungsaufstiege sowie weiterer Tätigkeitsmerkmale haben die Tarifvertragsparteien insbesondere auch neuen Berufsbildern und neuerer Rechtsprechung Rechnung getragen. Mit dem KAV Rheinland-Pfalz sowie mit der Arbeitsrechtlichen Vereinigung Hamburg wurden die entsprechenden bezirklichen Tarifverträge im körperlich-handwerklichen Bereich ebenso aktualisiert und angepasst.

## Die Bündelung der Kräfte



Der dbb hat durch die Verschmelzung mit dem Tarifbereich an tarifpolitischer Gestaltungskraft hinzugewonnen; es gelingt den dbb-Fachgewerkschaften auf Basis dieser Gestaltungskraft Mitgliederzuwächse im Tarifbereich zu generieren, und mit der Bündelung der Kräfte innerhalb des dbb wird der Tarifbereich auch in den Medien noch deutlicher wahrgenommen. Und das ist gut so!

Die Bündelung der Kräfte innerhalb des dbb kam im richtigen Moment, denn von außen werden die Anforderungen an eine Tarifpolitik, die einerseits mutig gestaltet und andererseits Übergriffe der Arbeitgeber auf tarifpolitische Rechte vehement abwehrt, immer größer. Das liegt nicht allein an der ständig wachsenden Zahl der Tariftische, die der dbb im Auftrag seiner Mitgliedsgewerkschaften zu bearbeiten hat. Es gibt zwei weitere Gründe, die in den letzten fünf Jahren – leider – prägend für die Tarifarbeit des dbb waren – sowohl im öffentlichen Dienst als auch in seinen privatisierten Bereichen. Zu nennen ist hier zum einen die sich weiter verstärkende Ökonomisierung der Tarifpolitik sowohl im öffentlichen Dienst als auch in den privatisierten Bereichen, in deren Folge das vom dbb

gestützte Flächentarifprinzip in die Defensive geraten ist. Und zum anderen ist da der Frontalangriff auf die Tarifautonomie, ausgerechnet durch eine Gesetzesinitiative einer Regierungskoalition, deren beide Bestandteile sich selbst gerne mit dem Titel „Volkspartei“ schmücken. Gemeint ist das sogenannte Tarifeinheitsgesetz, das im Sommer 2015 im Bundestag verabschiedet worden ist. Und das ohne Not! Denn die tarifautonome Arbeit der Tarifpartner in Deutschland funktioniert beispielhaft.

Noch funktioniert auch der öffentliche Dienst in Deutschland beispielhaft. Doch in dem Maße, in dem mit der Zurückdrängung des Flächentarifs auch die Idee vergleichbarer Lebensverhältnisse in der ganzen Republik infrage gestellt wird, wird der öffentliche Dienst in Deutschland Stück für Stück handlungsschwächer werden. Nicht in jedem Berufsbild und in jeder Region mit dem gleichen Tempo, aber insgesamt werden die Bürger merken, dass verstärkt auch die Grundversorgung in Sachen Gesundheit, Bildung oder Sicherheit strikt nach Kassenlage erfolgt und im Zweifel ein schlecht privatisiertes Krankenhaus einem gut funktionierenden öffentlichen Dienst vorgezogen wird. Und nicht wenige öffentliche Einrichtungen privatisieren Teile ihres Serviceangebots und verfolgen dabei nur das eine Ziel: Sie wollen unterhalb der Entgelte des Flächentarifvertrags gelangen.

Ich möchte hier nicht das Bild eines unaufhaltsamen Niedergangs zeichnen. Immerhin ist es uns gelungen, zumindest die Grundlagen der bundesweiten Lehrerbezahlung zu vereinheitlichen und als erste Gewerkschaft zu tarifieren. Auch im Bereich der Luftsicherheit gibt es bei den Tarifen und Laufzeiten Annäherungen. Allerdings scheint der Preis dafür hoch zu sein, zumindest knirscht es im Gebälk des Arbeitgeberverbands mächtig, weil auch dort der Flächentarif in vielen Köpfen nur als Belastung angesehen wird.

In letzter Zeit haben sicherlich viele Tariftische mehr Volumen und mehr Betroffene zum Gegenstand gehabt als unser Kampf um einen Tarifvertrag in der sächsischen Kleinstadt Naunhof. Gleichwohl ist unser Tarifstreit im ansonsten beschaulichen Naunhof durchaus exemplarisch. Raus aus dem Tarifvertrag, Beschäftigte vor Ort unter Druck setzen, gegebenenfalls einzelne Gruppen bevorzugen und den gewerkschaftlichen Druck möglichst aussitzen. Das hat in Naunhof nicht funktioniert, aber es war eine Kraftanstrengung, die Beschäftigten auf Flächentarifniveau zu hieven.

Willi Russ  


### Weitere bezirkliche Tarifverträge für den Arbeiterbereich

Zwecks Dynamisierung und redaktioneller Anpassung von weiter fortbestehenden Regelungen über Erschwerniszuschläge und weitere Zulagen für den kommunalen Arbeiterbereich hat sich der dbb mit den jeweiligen Arbeitgeberverbänden in Schleswig-Holstein, Hessen, Sachsen, Rheinland-Pfalz und Baden-Württemberg in Tarifverhandlungen über entsprechende Änderungstarifverträge verständigt. Für die Beschäftigten in der Straßenunterhaltung der Landkreise in Baden-Württemberg konnten dabei besondere Entschädigungen bei Dienstreisen und Dienstfahrten in Form von Wegegeld und Fahrtkostenentschädigungen vereinbart werden.

### Befristete Beschäftigung

Seit langen Jahren kritisiert der dbb die Praxis im öffentlichen Dienst, immer wieder auf befristete Beschäftigungsverhältnisse zurückzugreifen, anstatt normale Arbeitsverhältnisse zu begründen. Die Arbeitgeber haben dem stets entgegnet, für unvorhersehbare Anforderungen flexible Elemente zu benötigen, um auf vorübergehende Belastungsspitzen reagieren zu können. Im Rahmen der Einkommensrunde 2014 wurde vereinbart, die Entwicklung befristeter Beschäftigungsverhältnisse im öffentlichen Dienst wissenschaftlich aufarbeiten und bewerten zu lassen. Damit wurde das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung bei der Bundesagentur für Arbeit (IAB) beauftragt.

Nach den Daten der Studie wird befristete Beschäftigung in allen Bereichen des öffentlichen Dienstes in nennenswertem Umfang eingesetzt. Im Kommunaldienst beträgt die Befristungsquote im Arbeitnehmerbereich 8,2 Prozent, beim Bund 11,3 Prozent und bei den Ländern 12,3 Prozent. Würde der Wissenschaftsbereich eingerechnet, wären die Quoten noch wesentlich höher. Bei der Ausgestaltung von befristeten Arbeitsverhältnissen wird im öffentlichen Dienst das gesamte Instrumentarium des Teilzeit- und Befristungsgesetzes eingesetzt. Der Anteil von sachgrundloser Befristung hat sich im Betrachtungszeitraum verdoppelt.

Betroffen von befristeter Beschäftigung sind vornehmlich jüngere Arbeitnehmerin-

nen und -nehmer. Der Anteil befristeter Beschäftigter beträgt bei den 17- bis 25-Jährigen 23 Prozent, bei den 25- bis 34-Jährigen 17 Prozent und ist damit höher als in der Privatwirtschaft. Zudem erfolgen im öffentlichen Dienst 60 Prozent aller Neueinstellungen im Wege der Befristung, in der Privatwirtschaft 40 Prozent. 65 Prozent der Auszubildenden werden nach bestandener Abschlussprüfung übernommen, knapp über die Hälfte davon aber nur befristet. Motive hierfür sind vorübergehender Zusatzbedarf, beispielsweise für neue Aufgabenfelder und zur Vertretung von erkrankten, längerfristig beurlaubten oder sich in Elternzeit befindlichen Festangestellten. Häufig muss Befristung aber auch als Notlösung herhalten, weil im Haushalt nicht genügend Planstellen für unbefristete Einstellungen ausgewiesen sind.

Die hohe Zahl von Befristungen und die Tatsache, dass diese häufig zur Reparatur einer verfehlten Haushaltspolitik eingesetzt werden müssen, offenbart hier ein strukturelles Problem im öffentlichen Dienst. Mit der Aussicht auf eine lediglich befristete Einstellung ist der Wettbewerb um gut ausgebildete und motivierte Arbeitskräfte mit der Privatwirtschaft nicht zu gewinnen. Angesichts der Herausforderungen, vor denen der öffentliche Dienst unter anderem aufgrund der zusätzlichen Aufgaben im Zusammenhang mit der Versorgung und der Integration von Flüchtlingen steht, muss anstelle der heutigen Befristungspraxis wieder eine nachhaltige Personalpolitik treten. Interessentinnen und Interessenten für eine Berufstätigkeit im öffentlichen Dienst muss eine sichere Perspektive mit Aufstiegsmöglichkeiten und eine den Herausforderungen ange-

messene Bezahlung geboten werden, die eine persönliche Lebensplanung ermöglicht und zugleich attraktive Karrierechancen eröffnet.

Der dbb fordert auch weiterhin von den öffentlichen Arbeitgebern, auf befristete Beschäftigungsverhältnisse möglichst ganz zu verzichten.

### Sozial- und Erziehungsdienst

Seit dem 1. November 2009 gelten für die kommunalen Beschäftigten im Sozial- und Erziehungsdienst neue tarifliche Regelungen. Die Bezahlung richtet sich nach einer eigenständigen Entgelttabelle, der sogenannten S-Entgelttabelle. Die Eingruppierungsmerkmale für die Tarifbeschäftigten im Sozial- und Erziehungsdienst wurden den neuen Entgeltgruppen S 2 bis S 18 zugeordnet. Diese entsprechen weitestgehend den Eingruppierungsmerkmalen aus dem BAT, treffen aber auch Neuregelungen. Es wurden darüber hinaus zum ersten Mal tarifvertragliche Regelungen zum Gesundheitsschutz eingeführt. Die Entgeltordnung war zum 31. Dezember 2014 erstmalig kündbar.

Im Februar 2015 wurden Tarifverhandlungen für den Sozial- und Erziehungsdienst, in denen es um die Verbesserung der Eingruppierungsregelungen ging, aufgenommen. Nach acht Monaten Verhandlungen, mehrwöchigen Streiks, einer Schlichtung und einer kontroversen öffentlichen Debatte ist es dem dbb gelungen, am 30. September 2015 eine Einigung mit der VKA zu erzielen, die einer Vielzahl von Beschäftigten im Sozial- und Erziehungsdienst zugutekommt. Die Regelungen sind rück-



Demonstration während des Streiks im Sozial- und Erziehungsdienst am 11. Mai 2015 in Aachen

wirkend zum 1. Juli 2015 in Kraft getreten und haben eine Laufzeit von fünf Jahren. Die Tarifvertragsparteien verständigten sich darauf, bereits ab dem 1. Juli 2019 erneut in Gespräche über die Beschäftigten im Sozial- und Erziehungsdienst einzutreten. Die Eingruppierung der Beschäftigten im Sozial- und Erziehungsdienst ist in die Entgeltordnung TVöD (VKA) integriert worden.

Deutlich wurde in diesen Tarifverhandlungen, dass der dbb und seine betroffenen Fachgewerkschaften die Auseinandersetzung, mehr als bisher, nicht nur am Tariftisch führen, sondern in Politik und Gesellschaft für die Bedeutung eines funktionierenden Sozial- und Erziehungsdienstes werben müssen. Ansonsten besteht die Gefahr, dass die gesellschaftliche Anerkennung zwar groß ist, in Zeiten der Schuldenbremse die Bezahlung zukünftig jedoch hinter den gestiegenen Anforderungen zurückbleibt. Außerdem sehen der dbb und seine Fachgewerkschaften komba und DBSH die Gefahr, dass der TVöD, gerade wegen der erzielten Verbesserungen, nicht die Leitwährung wird oder bleibt, die er bisher in vielen Bereichen inoffiziell auch außerhalb des originären TVöD-Gebietes war oder sein sollte.

## TV ZUSI und Tarifvertrag Soziale Dienste

Gemäß der Vereinbarung in der Einkommensrunde 2016 mit Bund und Kommunen haben der dbb und die Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände (VKA) den Tarifvertrag zur Zukunftssicherung der Krankenhäuser (TV ZUSI),

der zum 31. Dezember 2015 ausgelaufen war, erneut vereinbart. Der TV ZUSI wurde zum 1. Januar 2016 wieder in Kraft gesetzt. Er endet am 31. Dezember 2020. Die Nachwirkung wurde ausgeschlossen. Bestehende Anwendungsvereinbarungen auf Basis des TV ZUSI gelten für den dort vereinbarten Zeitraum – längstens bis zum 31. Dezember 2026 – weiter.

Der Tarifvertrag Soziale Dienste – Bereich Altenpflege und Altenhilfe ist ebenfalls gemäß der Einigung in der Einkommensrunde 2016 mit der VKA rückwirkend zum 1. Januar 2016 wieder in Kraft gesetzt worden. Er war ebenfalls zum 31. Dezember 2015 ausgelaufen. Er endet am 31. Dezember 2020, bestehende Anwendungsvereinbarungen gelten für den vereinbarten Zeitraum weiter.

## Übergangsversorgung kommunale Feuerwehr

Der dbb und die Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände (VKA) haben sich auf eine Neuregelung der Übergangsversorgung für Beschäftigte im kommunalen feuerwehrtechnischen Einsatzdienst geeinigt, die zum 1. Juli 2015 in Kraft getreten ist. Die bisherige Regelung in § 46 Nr. 4 TVöD BT-V, die es den Tarifbeschäftigten in der Feuerwehr ermöglicht hat, ihr Arbeitsverhältnis zum gleichen Zeitpunkt wie ihre beamteten Kolleginnen und Kollegen zu beenden, war in der Praxis von den Beschäftigten nur wenig angenommen worden. Die vereinbarte einmalige Übergangszahlung reichte häufig nicht aus, um

die Zeit bis zum Renteneintritt zu überbrücken. Die Neuregelung sieht unter anderem die folgenden Punkte vor:

- Freistellung für 36 Monate vor Renteneintritt unter Fortbestand des Arbeitsverhältnisses, wenn die oder der Beschäftigte mindestens 35 Jahre bei demselben Arbeitgeber im feuerwehrtechnischen Einsatzdienst tätig war; bei kürzerer Tätigkeit erfolgt eine entsprechend kürzere Freistellung,
- Weiterzahlung von 70 Prozent des durchschnittlichen Entgelts der letzten zwölf Monate vor der Freistellung, das anteilig vom Arbeitgeber und der oder dem Beschäftigten erbracht wird; das Entgelt verändert sich bei allgemeinen Entgeltanpassungen in dem für die jeweilige Entgeltgruppe und Stufe geltenden Umfang,
- das Entgelt während der Freistellung wird einem Wertguthaben entnommen, in das die Beschäftigten monatlich 2,75 Prozent ihres Bruttoentgelts einzahlen; die oder der Beschäftigte kann seinen Beitrag freiwillig bis zum doppelten Betrag erhöhen, um den Freistellungszeitraum auf bis zu 36 Monate zu verlängern, wenn sie oder er keine 35 Tätigkeitsjahre bei demselben Arbeitgeber erreicht,
- das Wertguthaben kann auf einen neuen Arbeitgeber, der einem Mitgliedverband der VKA angehört, übertragen werden, wenn die oder der Beschäftigte weiterhin im feuerwehrtechnischen Einsatzdienst tätig ist und der neue Arbeitgeber zustimmt,
- in der Freistellungsphase zustehende Urlaubsansprüche bleiben erhalten.

Bei Beschäftigten, die schon am 30. September 2005 (Tarifgebiet West) oder 31. Dezember 2009 (Ost) im feuerwehrtechnischen Einsatzdienst beschäftigt waren und bei Inkrafttreten der Neuregelung weiterhin sind, soll einem Antrag auf Altersteilzeit nach dem TV FlexAZ vorrangig entsprochen werden. Ansonsten wird bei den Bestandsbeschäftigten die nach dem bisherigen System erreichte anteilige Übergangszahlung in Freistellungsmonate umgerechnet und zu dem Freistellungsanspruch nach dem neuen System addiert.

## Entwicklung im Bereich des TV-L

Auch mit der Tarifgemeinschaft deutscher Länder (TdL) konnten während und zwischen den Einkommensrunden der TV-L und darauf bezugnehmende Tarifverträge fort- und weiterentwickelt werden. Dies betraf sowohl redaktionelle Änderungen als auch wesentliche inhaltliche Verbesserungen.

### TV-L

In den vergangenen Jahren sind zum TV-L die Änderungstarifverträge Nummer vier bis acht vereinbart worden. Zum weit überwiegenden Teil beruhen die Änderungen auf Folgeregelungen für den Manteltarif, die aufgrund der Verabschiedung der bereinigten Entgeltordnung, die zum 1. Januar 2012 in Kraft getreten ist, erforderlich waren. Weiterer Anpassungsbedarf hat sich aus der Vereinbarung einer Entgeltordnung für Lehrkräfte mit Wirkung vom 1. August 2015 ergeben. Daneben ist noch besonders auf den Änderungstarifvertrag Nummer sechs vom 12. Dezember 2012 hinzuweisen. Damit wurden die im Zuge der Wiederaufnahme des Landes Berlin in die Tarifgemeinschaft deutscher Länder erforderlichen Änderungen im Manteltarifrecht mit Wirkung vom 1. Januar 2013 beziehungsweise in der Entgeltordnung zum TV-L mit Wirkung vom 1. Januar 2012 umgesetzt. Dies betrifft besondere Tätigkeitsmerkmale für Beschäftigte mit körperlich - handwerklich geprägten Tätigkeiten.

### Land Berlin

Berlin ist zum 1. Januar 2013 wieder Vollmitglied in der TdL geworden und damit wieder direkt im Geltungsbereich des TV-L. Der dbb hat die Redaktionsverhandlungen mit der TdL zum Wiedereintritt des Landes Berlin in die TdL abgeschlossen. Damit ist der Alleingang des Landes in Tariffragen seit dem Jahr 1994 beendet.

Die Schritte zur Angleichung des Entgelt-niveaus der Tarifbeschäftigten des Landes Berlin, die bereits im vorherigen Angleichungstarifvertrag festgelegt worden sind, bleiben bestehen. Insgesamt wird der Angleichungstarifvertrag in das Tarifrecht der TdL überführt. Spätestens ab Dezember 2017 ist somit das Tarifrecht im Land Berlin mit dem Tarifrecht der anderen Bundesländer identisch.

## Tarifpflege

Der dbb hat am 1. November 2016 die seit geraumer Zeit ausstehenden Fachgespräche zur Weiterentwicklung der Tarifverträge in den Ländern (TV-L, TVÜ-Länder) aufgenommen. Bereits in der Tarifrunde 2013 wie zuletzt durch den Abschluss im Jahr 2015 war zwischen dem dbb und der TdL vereinbart worden, Gespräche zur sogenannten Tarifpflege zu führen und dadurch die Einkommensverhandlungen selbst um Themen, die nicht unmittelbar mit der linearen Einkommensforderung verknüpft sind, zu entlasten. Der dbb hat die maßgebenden Positionen und Forderungen zur Tarifpflege bereits zum Herbst 2013 entwickelt und diesen Katalog seitdem fortgeschrieben. Hierzu wurden insbesondere die zum Gewerkschaftstag 2012 eingereichten und von der Antragskommission behandelten Themen bearbeitet. Im ersten Gesprächstermin brachten ebenso die Vertreterinnen und Vertreter der Länder die aus ihrer Sicht zu verhandelnden Themen ein, ohne dass über die gegenseitigen und zum Teil übereinstimmenden Positionen eine vertiefende Beratung bereits stattfinden konnte.

Zum Themenkatalog der Tarifpflegegespräche zählen aus Sicht des dbb neben rein redaktionellen Änderungen von Tarifregelungen, die sich beispielsweise durch Zeitablauf oder aus Änderungen der in Bezug genommenen Gesetze ergeben, auch Anpassungen an zwischenzeitlich ergangene höchstrichterliche Rechtsprechung. Insbesondere strebt der dbb an, das Augenmerk der Tarifpflege auf zahlreiche Probleme aus der Anwendung des TV-L und des TVÜ-Länder zu lenken. Hierbei wird gefordert, zu praxisgerechten und motivierenden Lösungen zu kommen, das Tarifrecht somit insgesamt weiterzuentwickeln und damit die Akzeptanz des TV-L bei den Beschäftigten weiter zu gewährleisten. Hinsichtlich der angestrebten Rechtssicherheit der Tarifregelungen kommt der Rechtsprechung zum Urlaubsrecht besondere Bedeutung zu. Mit den Ländern wird hierüber im Wesentlichen zu derselben Rechtsmaterie in Sachen Tarifpflege verhandelt wie bereits in den laufenden Gesprächen mit den Arbeitgebern von Bund und Kommunen hinsichtlich entsprechender Regelungen im dort einschlägigen TVöD.



Demonstration von Feuerwehrleuten in Potsdam am 26. Februar 2015



Die Geschäftsführung der Bundestarifkommission des dbb Thomas Gelling, Siglinde Hasse, Siegfried Damm, Willi Russ, Klaus Dauderstädt, Andreas Hemsing, Karl-Heinz Leverkus, Jens Weichelt (von links)

#### Übergangsvorsorgung Justizvollzug der Länder und feuerwehertechnischer Dienst der Länder Berlin und Hamburg

Im Rahmen der Einkommensrunde 2017 mit der TdL wurde eine Neugestaltung des § 47 TV-L vereinbart. Unter anderem wurde geregelt, dass das Arbeitsverhältnis von Beschäftigten mit einer Tätigkeit von mindestens 36 Jahren bei demselben Arbeitgeber im Aufsichts-, Werk- oder Sanitätsdienst des Justizvollzugsdienstes oder im Einsatzdienst der Berufsfeuerwehr auf Antrag frühestens 36 Monate vor Erreichen der gesetzlichen Regelaltersrente und nicht vor dem Zeitpunkt, zu dem vergleichbare Beamtinnen und Beamte in den Ruhestand treten, endet. Bei kürzerer Beschäftigungsdauer verkürzt sich der Zeitraum von 36 Monaten. Die Beschäftigten erhalten für jeden Monat vom Ausscheiden bis zum Erreichen der Altersgrenze eine Übergangszahlung in Höhe von 65 Prozent des monatlichen Entgelts der Entgeltgruppe 7 Stufe 6 (bei Beschäftigten, die bei Ausscheiden in Entgeltgruppe 8 eingruppiert sind, Entgeltgruppe 8 Stufe 6). Für die Beschäftigten, die zum Stichtag 31. Oktober 2006 bereits das 50. beziehungsweise 55. Lebensjahr vollendet hatten, beträgt der Bemessungssatz 71 beziehungsweise 75 Prozent.

Für das Land Hessen wurde ebenfalls eine Neugestaltung der diesbezüglichen Regelung im TV-H vereinbart. Die Berechnung der Übergangszahlung erfolgt dort auf Basis des Entgelts der Entgeltgruppe 8 Stufe 6.

Die siebenköpfige Geschäftsführung der Bundestarifkommission unter Leitung des Fachvorstands Tarifpolitik koordiniert im tarifpolitischen Alltag die Tarifverhandlungen und führt gemeinsam mit den Mitarbeitern des Geschäftsbereichs Tarif (GB 3) der dbb Bundesgeschäftsstelle die Tarifverhandlungen. Durch die Vervielfältigung der Tariftische und der Tarifthemen sind die Anforderungen an die Geschäftsführung zuletzt stark gestiegen. Das meint nicht allein die Arbeit am jeweiligen Tariftisch, sondern vor allem die Koordinierung und Umsetzung der tarifpolitischen Vorgaben in den unterschiedlichsten tarifpolitischen Situationen.

## Entwicklung der Ausbildungstarifverträge

Parallel zu den Manteltarifverträgen TVöD und TV-L wurden auch die Tarifverträge für die Auszubildenden fortentwickelt. Um die Defizite bei der Nachwuchsgewinnung für den öffentlichen Dienst zu beheben, fordert der dbb in den Einkommensrunden mit Bund/Kommunen beziehungsweise den Ländern, die Wettbewerbsfähigkeit des öffentlichen Dienstes um Fachkräfte gezielt zu verbessern.

### TVAöD und TVA-L sowie Praktikanten

In der Einkommensrunde mit den Ländern 2013 wurde vom dbb gefordert, dass die Azubis eine Übernahmegarantie erhalten sowie die Ausbildungsentgelte um 100 Euro angehoben werden. Im Tarifabschluss von 2013 wurde vereinbart, dass alle Auszubildenden bei vorausgesetztem Bedarf nach bestandener Abschlussprüfung für zwölf Monate übernommen werden und im Anschluss – bei entsprechender Bewährung – unbefristet. Die Ausbildungs- und Praktikantentgelte haben sich zum 1. Januar 2013 um einen Festbetrag von monatlich 50 Euro und ab dem 1. Januar 2014 um weitere 2,95 Prozent erhöht.

Die Forderung aus der Einkommensrunde 2013 wurde deckungsgleich auch in der Einkommensrunde 2014 mit Bund und Kommunen erhoben. Im Tarifabschluss von 2014 wurde eine Erhöhung der Ausbildungs- und Praktikantentgelte ab 1. März

2014 um 40 Euro und zum 1. März 2015 um 20 Euro vereinbart. Weiterhin wurde im Tarifabschluss 2014 der § 16a TVAöD – Allgemeiner Teil (Übernahme von Auszubildenden) ab dem 1. März 2014 bis 29. Februar 2016 wieder in Kraft gesetzt. Das bedeutet die Übernahme für zwölf Monate nach erfolgreicher Abschlussprüfung bei entsprechendem Bedarf sowie bei Bewährung eine anschließende unbefristete Übernahme.

In der Einkommensrunde 2015 mit den Ländern hat der dbb die Erhöhung der Ausbildungs- und Praktikantentgelte um 100 Euro gefordert. Weiterhin hat der dbb die dauerhafte Übernahme aller Auszubildenden im Länderbereich verlangt sowie 30 Tage Urlaub für alle Auszubildenden. Im Tarifabschluss 2015 hat der dbb erreicht, dass Auszubildende zum 1. März 2015 und zum 1. März 2016 je 30 Euro monatlich mehr erhalten. Außerdem wurde die geltende Übernahmeregelung (siehe Tarifabschluss 2013) verlängert. Alle Azubis erhielten einen zusätzlichen Urlaubstag, sodass der Anspruch 28 Tage umfasst.

In der Tarifrunde 2016 hat der dbb wiederum die Erhöhung der Auszubildenden- und Praktikantentgelte um 100 Euro monatlich verlangt. Außerdem wurde die Forderung nach unbefristeter Übernahme aller Auszubildenden erhoben. Der Tarifabschluss 2016 brachte sodann eine Erhöhung der Ausbildungs- und Praktikantentgelte von 35 Euro monatlich ab 1. März 2016 und 30 Euro monatlich ab 1. Februar 2017. Außerdem erhalten Auszubildende (BBiG) in jedem Ausbildungsjahr einen Lernmittelzuschuss in Höhe von 50 Euro. Für den Besuch der regulären auswärtigen Berufsschule im



Jugend-Demonstration während der Einkommensrunde 2016 am 6. April 2016 in Fulda

Blockunterricht erhalten Auszubildende die notwendigen Auslagen für Unterkunft und Verpflegungsmehraufwand nach § 10 Abs. 2 TVAöD-BBiG. Der Urlaubsanspruch der Auszubildenden wurde ab dem Urlaubsjahr 2016 von 28 auf 29 Tage erhöht.

In der Einkommensrunde mit den Ländern 2017 hat der dbb erreicht, dass die monatlichen Ausbildungsentgelte der Auszubildenden nach dem TVA-L BBiG und nach dem TVA-L Pflege sowie die Tarifentgelte der Praktikantinnen und Praktikanten nach dem TV Prakt-L ab dem 1. Januar 2017 um einen Festbetrag von 35 Euro und ab dem 1. Januar 2018 um weitere 35 Euro erhöht werden. Damit ist auch die Forderung nach einem Lernmittelzuschuss abgegolten worden.

§ 19 TVA-L BBiG und § 18a TVA-L Pflege werden ab dem 1. Januar 2017 wieder in Kraft gesetzt, sie treten mit Ablauf des 31. Dezember 2018 außer Kraft. Danach werden Auszubildende nach erfolgreich bestandener Abschlussprüfung bei dienstlichem beziehungsweise betrieblichem Bedarf im unmittelbaren Anschluss an das Ausbildungsverhältnis für die Dauer von zwölf Monaten in ein Arbeitsverhältnis übernommen, sofern nicht im Einzelfall personenbedingte, verhaltensbedingte, betriebsbedingte oder gesetzliche Gründe entgegenstehen.

Der Urlaubsanspruch für Auszubildende nach dem TVA-L BBiG und nach dem TVA-L Pflege sowie für Praktikantinnen und Praktikanten nach dem TV Prakt-L wird bei Verteilung der wöchentlichen Arbeitszeit auf fünf Tage in der Kalenderwoche einheitlich auf 29 Ausbildungs- beziehungsweise Arbeitstage im Kalenderjahr festgelegt. Der Anspruch auf Zusatzurlaub nach § 9 Absatz 3 Satz 1 TVA-L Pflege bleibt davon unberührt.

Weiterhin gelten für die nachgewiesenen notwendigen Kosten einer Unterkunft am auswärtigen Ort, soweit nicht eine unentgeltliche Unterkunft zur Verfügung steht, diejenigen Regelungen entsprechend, die für die Beschäftigten des Auszubildenden maßgebend sind (§ 10 Absatz 2 Satz 3 TVA-L BBiG).

Für Familienheimfahrten sind die im Bundesgebiet notwendigen Fahrtkosten bis zur Höhe der Kosten der Fahrkarte der jeweils niedrigsten Klasse des billigsten regelmäßig verkehrenden Beförderungsmittels erstattungsfähig (§ 11 Satz 2 TVA-L BBiG und TVA-L Pflege).

## Entgeltordnungen

### TVöD

Mit den Tarifvertragspartnern des TVöD (Bund und Kommunen) konnten seit 2012 neue Entgeltordnungen vereinbart werden. Diese betreffen sowohl die Bereiche der allgemeinen Verwaltung als auch alle Sonderbereiche.

### Bund

Im Rahmen eines Spitzengesprächs am 5. September 2013 einigten sich die Gewerkschaften und der Bund nach jahrelangen Verhandlungen auf ein Inkrafttreten der Entgeltordnung für den Geltungsbereich des TVöD Bund zum 1. Januar 2014. Der Bund übernimmt im Wesentlichen das Ergebnis der Entgeltordnung zum TV-L bezüglich der sechsjährigen Aufstiege und Vergütungsgruppenzulagen unter Berücksichtigung der Besonderheiten des Bundes. Diese bundesspezifischen Tätigkeitsmerkmale haben zum Teil eine höhere Bewertung bekommen. Unter anderem wurde auch eine Veränderung der Höhergruppierungsregelungen vereinbart. Höhergruppierungen aufgrund der Übertragung einer höherwertigen Tätigkeit erfolgen im Geltungsbereich des Bundes seit 1. März 2014 stufengleich und nicht mehr nur betragsmäßig. Ebenfalls gelang es, die seit Inkrafttreten des TVöD in der Kritik stehende Problematik um die Entgeltgruppe 9 zu lösen. Durch eine Entzerrung gibt es seit 1. Januar 2014 die Entgeltgruppen 9a und 9b.

### Kommunen

Nach mehr als einem Jahrzehnt Verhandlungen über ein neues Eingruppierungssystem mit unzähligen Unterbrechungen konnten sich Gewerkschaften und die Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände (VKA) auf eine neue Entgeltordnung zum TVöD-VKA einigen. Diese ist zum 1. Januar 2017 in Kraft getreten. Die Entgeltordnung regelt die Neuordnung von Tätigkeitsmerkmalen der bis Ende 2016 noch immer weiter geltenden Anlagen 1a und 1b zum BAT. Weiterhin gibt es Verbesserungen bei zahlreichen Tätigkeitsmerkmalen in den besonderen Teilen wie bei den Gesundheitsberufen. Flankiert wird dies dort von der Einführung einer sogenannten „P-Tabelle“ mit erhöhten Werten



ab P9 (bisher Kr 9a). Weiterhin können unter anderem Beschäftigte in der Informations- und Kommunikationstechnik, Meisterinnen und Meister, Ingenieurinnen und Ingenieure, Beschäftigte im Rettungsdienst und Schulhausmeisterinnen und -meister von der Entgeltordnung profitieren. Höhergruppierungen aufgrund der Übertragung einer höherwertigen Tätigkeit erfolgen im Geltungsbereich der VKA seit 1. März 2017 stufengleich und nicht mehr nur betragsmäßig. Ebenfalls gelang es, die seit Inkrafttreten des TVöD in der Kritik stehende Problematik um die Entgeltgruppe 9 zu lösen. Durch eine Entzerrung gibt es seit 1. Januar 2017 die Entgeltgruppen 9a, 9b und 9c.



dbb Verhandlungskommission „Entgeltordnung Lehrkräfte“ am 3. September 2014 in Berlin

## Tarifgemeinschaft deutscher Länder

Im Rahmen der Einkommensrunde 2017 mit der Tarifgemeinschaft deutscher Länder (TdL) verständigten sich dbb und TdL auf eine Prozessvereinbarung über Tarifverhandlungen zur Entgeltordnung der Länder. In diesen Verhandlungen sollen allgemeine berufliche und tarifliche Entwicklungen, die nicht in die bisherige Entgeltordnung eingeflossen sind, Berücksichtigung finden. Beabsichtigt ist, dass die Verhandlungen im Jahr 2018 abgeschlossen sind, sodass in der Einkommensrunde 2019 über ein Inkraftsetzen entschieden werden kann.

## Lehrkräfte

Für die angestellten Lehrkräfte an den allgemein- und berufsbildenden Schulen der 15 Mitgliedsländer der Tarifgemeinschaft deutscher Länder (TdL, ohne Hessen) haben der dbb und die TdL mit Wirkung zum August 2015 eine tarifvertragliche Eingruppierungssystematik in Kraft gesetzt, in welche die zum Stichtag vorhandenen rund 200.000 Lehrkräfte übergeleitet wurden (TV EntgO-L). Die zuvor für die Eingruppierung angewandten einseitigen Arbeitgeberrichtlinien und die jeweiligen Ländererlasse wurden infolgedessen aufgehoben.

Formal betrachtet ist der TV EntgO-L ein tarifliches Regelwerk, das den zum November 2006 in Kraft gesetzten TV-L sowie den dazu vereinbarten TVÜ-Länder jeweils lehrkräftespezifisch ergänzt. Daher kommt der TV EntgO-L unbeschadet der fehlenden Mitwirkung der weiteren Tarifvertragspartei des TV-L auf der Arbeitnehmerseite (ver.di, zugleich handelnd für die GEW) auf alle tarifbeschäftigten Lehrkräfte seit August 2015 als ein den TV-L und den TVÜ-Länder ergänzender Tarifvertrag zur Anwendung.

Durch den TV EntgO-L gelten für Lehrkräfte in Gestalt von Maßgaben erstmals Vorschriften des TV-L zur tariflichen Eingruppierung sowie zur Zulage für die lediglich vorübergehend übertragene höherwertige Tätigkeit ebenso wie Vorschriften des Überleitungsrechts im TVÜ-Länder für die Beanspruchung seiner materiellen Auswirkungen auf das bestehende Arbeitsverhältnis. Um von den materiellen Verbesserungen des TV EntgO-L in Form einer Höhergruppierung, einer beamtenrechtlich ausgebrachten Funktionszulage und/oder in Gestalt einer Angleichungszulage mit dem Ziel der teilweise zweiten Höhergruppierung auch individuell zu profitieren, sind für die zum Stichtag übergeleiteten Lehrkräfte Antragsfristen zu beachten.

Die lehrkräftespezifische Entgeltordnung regelt in sechs Abschnitten für vollausge-

bildete Lehrkräfte wie erstmals auch für lediglich unvollständig ausgebildete Theorie- und Praxislehrkräfte an allen Schulformen eine Eingruppierung in die Entgeltgruppen des TV-L durch Ableitung von der Besoldungsgruppe der oder des entsprechend eingesetzten beamteten Lehrerin oder Lehrers nach dem Besoldungsrecht im jeweiligen Land. Für den Freistaat Sachsen bestehen dabei besondere Regelungen mit teilweise unmittelbarer Eingruppierung durch den TV EntgO-L selbst. Die unmittelbare Eingruppierung gilt bundesweit für spezielle Gruppen von Lehrkräften beispielsweise als Muttersprachlerin und -sprachler oder für die im Unterricht eingesetzten Erzieherinnen oder Erzieher beziehungsweise pädagogische Unterrichtshilfen und vergleichbare Fachkräfte.

Strukturell bedeutet die neue Eingruppierungssystematik für Lehrkräfte darüber hinaus den Einstieg in die sogenannte Paralleltabelle. Nunmehr wird den – bislang bis zur Entgeltgruppe 11 eingruppierten und dabei von der numerisch noch höheren Besoldungsgruppe A 12 abgeleiteten – Lehrkräften die Höhergruppierung bis in die Entgeltgruppe 12 ermöglicht. Diese Höhergruppierungen werden ohne jede Tätigkeitsänderung allein durch eine künftig zu erhöhende Angleichungszulage im Rahmen des TV EntgO-L vollzogen.

Der dbb und die TdL haben in einem ersten Änderungstarifvertrag zum TV EntgO-L zwischenzeitlich weitere Verbesserungen für die Beschäftigten insbesondere zum Antragsverfahren vereinbart.

## Land Hessen

Im Oktober 2014 einigten sich Gewerkschaften und das Land Hessen auf eine Entgeltordnung zum Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst des Landes Hessen (TV-H). Diese ist rückwirkend zum 1. Juli 2014 in Kraft getreten. Von wenigen Ausnahmen abgesehen, ist die vereinbarte Entgeltordnung identisch mit der am 1. Januar 2012 in Kraft getretenen Entgeltordnung für den Geltungsbereich des Tarifvertrages für den öffentlichen Dienst der Länder (TV-L). Ausnahmen hiervon betreffen die Beschäftigten in Archiven, Bibliotheken, Büchereien und Museen sowie den Forstdienst. Im Nachgang zur Einigung über die Entgeltordnung wurden noch Verbesserungen erzielt für die Beschäftigten in der Wachpolizei und in der Justiz. Im Rahmen der Einkommensrunde 2017 einigten sich der dbb und das Land Hessen darauf, dass die Verhandlungen zu einer Entgeltordnung unter Berücksichtigung der Entwicklung im übrigen öffentlichen Dienst fortgeführt werden. Sie sollen im Jahr 2018 abgeschlossen sein.

## dataport

Für rund 1.700 tarifbeschäftigte Arbeitnehmerinnen und -nehmer von dataport AöR, dem von mittlerweile sechs Bundesländern getragenen IT-Dienstleister für die öffentliche Verwaltung mit insgesamt 2.300 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, konnte zum Januar 2013 ein eigenständiges Eingruppierungsrecht in Kraft gesetzt werden. Während die allgemeinen tariflichen Arbeitsbedingungen durch einen Haustarifvertrag bereits seit dem Jahr 2008 in Anlehnung an den TV-L geregelt sind, hebt sich die neue Entgeltordnung bei dataport strukturell und inhaltlich deutlich von der zum Januar 2012 in Kraft gesetzten Entgeltordnung zum TV-L ab.

Wesentliches Merkmal der neuen Entgeltordnung bei dataport ist zum einen die Abbildung von sogenannten Fachkarrieren, mit denen die Übertragung höherwertiger Tätigkeiten beziehungsweise Funktionen im Zusammenhang mit der Erstellung, Betreuung und Wartung sowie dem Vertrieb von Soft- und Hardware auch in der Bezahlung berücksichtigt wird. Zum anderen beruhen die Merkmale der Entgeltordnung inhaltlich auf bis zu sieben Aufgabengebieten und den dabei vom Beschäftigten zu bewältigenden Arbeiten mit unterschiedlichen beziehungsweise gestuften Anforderungen an die Tätigkeit.

## Krise des Flächentarifvertrags

### Stadt Naunhof

Eine Tarifbindung der Stadt Naunhof war aufgrund ihres Austritts aus dem kommunalen Arbeitgeberverband seit dem Jahr 1994 nicht mehr gegeben. Demgemäß stellten sich die Arbeitsbedingungen der städtischen Beschäftigten uneinheitlich dar und blieben hinter dem Niveau des sonst geltenden Flächentarifvertrags TVöD/VKA zumindest teilweise zurück.

Die Mehrheit der Beschäftigten ist seit 2015 über die DVG im dbb organisiert. Ziel des Konflikts war die Einführung des TVöD. Dies war lange an der Blockadehaltung des Stadtrats gescheitert. Aus diesem Grund musste über fast das gesamte Jahr 2016 hinweg von Protestaktionen über Warnstreiks bis zum Vollstreik mit vorhergehender Urabstimmung Druck auf die Arbeitgeberseite ausgeübt und gesteigert werden. Erst zwei jeweils dreitägige Vollstreiks im September 2016 brachten die Arbeitgeberseite an den Verhandlungstisch. Entscheidend dafür war die positive Darstellung der Beschäftigteninteressen in den Medien und das Unverständnis in der Bevölkerung gegenüber dem Widerstand gegen die im öffentlichen Dienst üblichen Tarifbedingungen. Im Dezember 2016 konnte eine Einigung erreicht werden. Es wird einen Haustarifvertrag geben, der fast zu 100 Prozent den TVöD abbildet. Die Beschäftigten werden an die Gehaltsentwicklung des TVöD vollständig angekoppelt. Angewendet werden die entsprechenden Tabellen, Zuschläge und sonstigen Gehaltsbestandteile des TVöD in ihren jeweils gel-

tenden Fassungen. Kernpunkt der Einigung ist die Eingruppierungsautomatik der Entgeltordnung, die in Naunhof vollumfänglich greifen wird. Technische Abweichungen gibt es bei der leistungsorientierten Bezahlung. Das Volumen bleibt erhalten und wird in die Jahressonderzahlung eingerechnet.

Die DVG-Mitglieder der Stadt Naunhof haben sich mit überwältigender Mehrheit für ein Ende des Tarifkonflikts ausgesprochen. 98,21 Prozent stimmten Ende Januar 2017 in der zweiten Urabstimmung für die Annahme des zwischen dbb und Arbeitgeber ausgehandelten Ergebnisses. Fast zeitgleich stimmte dann auch der Stadtrat dem Kompromiss einstimmig zu. Die politischen Hürden gegen einen Tarifvertrag wurden ausgeräumt.

Mit dem Tarifvertrag kommt auch der Betriebsfrieden zurück. Der Kompromiss mit Zugeständnissen auf allen Seiten ist das Signal für einen Neuanfang in Naunhof und eine neue Kultur der Arbeitnehmerbeteiligung.

Allerdings ist festzustellen: Naunhof ist überall. Nicht nur, dass nach Aussagen des sächsischen Kommunalen Arbeitgeberverbands insbesondere entlang der deutsch-tschechischen Grenze viele Kommunen nicht tarifgebunden sind und unterhalb der Leitwährung TVöD bezahlen. Grundsätzlich haben Tariffucht und Lohndumping längst auch den öffentlichen Dienst erreicht. Alternativ werden öffentliche Dienstleistungen privatisiert, um anschließend Billiglöhne einführen zu können.

Von daher ist es für die nächsten Jahre eine Hauptaufgabe des dbb beamtenbund und tarifunion, gemeinsam mit seinen Fachgewerkschaften – nicht nur am Tariftisch – dafür zu sorgen, dass der Wert des Flächentarifs in Politik und Gesellschaft wieder anerkannt wird.



Claus Weselsky bei den Demonstranten vor dem Rathaus in Naunhof am 16. Juni 2016

## Nahverkehr

### TV-N und Haustarifverträge

Neben Verhandlungen zum TV-N als Flächentarifvertrag in unterschiedlicher Ausprägung in einzelnen Bundesländern hat der dbb auch mit bisher nicht oder anders tarifgebundenen Nahverkehrsunternehmen Tarifverhandlungen geführt. Dies mündete entweder in einer Heranführung an den TV-N oder in Haustarifverträgen.

### Baden-Württemberg

Der dbb und der Kommunale Arbeitgeberverband Baden-Württemberg einigten sich im April 2016 auf einen 9. Tarifvertrag zur Änderung des Bezirkstarifvertrags für die kommunalen Nahverkehrsbetriebe Baden-Württemberg vom 13. November 2001 (BzTV-N BW). Schwerpunkt des Änderungstarifvertrags war die Übertragung der Entgelterhöhung aus den Tarifverhandlungen für die Beschäftigten von Bund und Kommunen 2016, die sich aufgrund der Regelung in § 26 Abs. 4 S. 1 BezTV-N BW ergibt.

### Bayern

Im August 2016 konnten sich der dbb und der Kommunale Arbeitgeberverband Bayern in der vierten Verhandlungsrunde zum Tarifvertrag Nahverkehrsbetriebe Bayern nach langen und schwierigen Tarifverhandlungen auf ein Tarifergebnis einigen. Das Ergebnis umfasst bei einer 24-monatigen Laufzeit neben einer Erhöhung der Entgelte ab dem 1. Juni 2016 um 2,4 Prozent und ab dem 1. Mai 2017 um weitere 2,35 Prozent auch die entsprechende Dynamisierung der Schicht- und Wechselschichtzulagen. Zudem einigten sich die Tarifvertragspartner auf die Abschaffung der Entgeltgruppe F und die Überleitung der Fahrdienstbeschäftigten in eine neue Entgeltgruppe 3a unter Mitnahme der individuellen Stufe und Stufenlaufzeit zum 1. Juni 2016 bei zeitgleicher Einführung einer neuen Entgeltgruppe 3b für die Fahrdienstbeschäftigten in den Ballungszentren München, Nürnberg, Erlangen und Fürth. Für alle Unternehmen, die



Warnstreik in Nürnberg am 18. Juni 2014

den TV-N Bayern anwenden, besteht die Möglichkeit, zukünftig die Entgeltgruppe 3b anzuwenden.

Weiterhin wurden unter anderem Klarstellungen zur Gewährung der Schicht- und Wechselschichtzulagen bei Teilzeitbeschäftigten, zu Überstunden im Schichtbetrieb, zur Urlaubsberechnung bei kalendertagübergreifenden Schichten und zur Arbeitnehmerüberlassung vereinbart. Zudem wurde eine Erhöhung der Entgelte für Auszubildende ab dem 1. Juni 2016 um 35 Euro und ab dem 1. Mai 2017 um 30 Euro geregelt. Der Urlaubsanspruch für Auszubildende in Betrieben, die den TV-N Bayern anwenden, beträgt nun 30 Tage.

## Berlin

Im Dezember 2015 einigten sich der dbb und der Kommunale Arbeitgeberverband (KAV) Berlin auf einen 13. Änderungsstarifvertrag zum Tarifvertrag zur Regelung der Arbeitsbedingungen bei den Nahverkehrsbetrieben im Land Berlin (TV-N Berlin). Neben Änderungen der Anlage 1 zum TV-N Berlin (Entgeltordnung) konnten sich die Tarifvertragspartner auf eine Entgeltsicherung der Arbeitnehmerinnen und -nehmer der BVG AöR beim Wechsel vom Akkord- in den Zeitlohn verständigen.

Den Vorgaben des Ergänzungstarifvertrags Zukunftssicherung aus dem Jahr 2013 folgend, unterbreitete der KAV Berlin im Februar 2016 dem dbb erstmalig ein Angebot für eine tabellenwirksame Entgelterhöhung aufgrund des positiven Betriebsergebnisses der BVG AöR für alle

Beschäftigten in Höhe von 2,5 Prozent rückwirkend zum 1. Januar 2016. Der dbb stimmte diesem Angebot des 6. Entgelttarifvertrags mit dem Zusatz einer Einmalzahlung für die Beschäftigten in Höhe von 150 Euro brutto beziehungsweise für die Auszubildenden in Höhe von 50 Euro brutto zu. Der Entgelttarifvertrag lief bis zum 31. Dezember 2016.

Im Dezember 2016 einigten sich die Tarifvertragspartner auf einen Tarifvertrag über die Rahmenbedingungen der Nutzung von Dienstkleidung und des Mitführens von Arbeitsmitteln (TV Pauschalentgelt).

## Hessen

Im Juni 2013 einigten sich der dbb und der Kommunale Arbeitgeberverband Hessen in den Tarifverhandlungen zur Weiterentwicklung des Tarifvertrags Nahverkehrsbetriebe Hessen, neben Verbesserungen der Arbeitszeit- und Arbeitsbedingungen sowie der Erhöhung und Dynamisierung der Jahressonderzahlung für Neubeschäftigte, unter anderem auf Verbesserungen der Urlaubsregelungen für alle Beschäftigten.

Die Festschreibung der Entgelterhöhung aus den Tarifverhandlungen für die Beschäftigten von Bund und Kommunen 2016 in einem Änderungsstarifvertrag, die sich aufgrund der Regelung in § 25 Abs. 3 TV-N Hessen ergibt, wird derzeit verhandelt.

Im Zeitraum von November 2015 bis Februar 2016 nahm der dbb als Mitglied des Beirats zur Feststellung der Repräsentativität von Tarifverträgen und deren entgeltrelevante Bestandteile nach § 4 Abs. 7 Satz

2 Hessisches Vergabe- und Tariftreugesetz (HVTG) teil. Nunmehr stehen sowohl die repräsentativen Tarifverträge als auch deren entgeltrelevante Bestandteile fest, so beispielsweise der Tarifvertrag Nahverkehrsbetriebe Hessen, dessen Tarifvertragspartner der dbb und der Kommunale Arbeitgeberverband Hessen sind, die im Öffentlichen Personennahverkehr bei der Vergabe von Aufträgen durch öffentliche Auftraggeber zwingend zu berücksichtigen sind.

## Nordrhein-Westfalen

Der dbb und der Kommunale Arbeitgeberverband Nordrhein-Westfalen einigten sich im Juni 2016 auf einen 11. Änderungsstarifvertrag zum Spartentarifvertrag Nordrhein-Westfalen vom 25. Mai 2001. Schwerpunkt des Änderungsstarifvertrags war die Übertragung der Entgelterhöhung aus den Tarifverhandlungen für die Beschäftigten von Bund und Kommunen 2016, die sich aufgrund der Regelung in § 26 Abs. 4 S. 1 TV-N NW ergibt.

## Rheinland-Pfalz

Der dbb und der Kommunale Arbeitgeberverband Rheinland-Pfalz einigten sich im Juli 2016 zunächst auf einen 2. Änderungsstarifvertrag zum Bezirkstarifvertrag für die kommunalen Nahverkehrsbetriebe (BezTV-N RP) vom 11. Mai 2012. Schwerpunkt des Änderungsstarifvertrags war die Übertragung der Entgelterhöhung aus den Tarifverhandlungen für die Beschäftigten von Bund und Kommunen 2016, die sich aufgrund der Regelung in § 25 Abs. 3 S. 1 BezTV-N RP ergibt.

Im Dezember 2016 einigten sich die Tarifvertragspartner zudem auf einen 3. Änderungsstarifvertrag, der Verbesserungen für die Beschäftigten im Hinblick auf die Anzahl der Urlaubstage beinhaltet.

## Demografischer Wandel

Nach erfolgreichem Abschluss der Tarifverhandlungen zum demografischen Wandel im Nahverkehr Hessen vereinbarten der dbb und der Kommunale Arbeitgeberverband Hessen die Übernahme des auf der Bundesebene zwischen dem dbb und der Vereinigung der Kommunalen Arbeitgeberverbände im Jahr 2013 abgeschlossenen Tarifvertrags zur Bewältigung des demografischen Wandels im Nahverkehr ab dem 1. Januar 2015 auch für die Beschäftigten im kommunalen Nahverkehr Hessen.

Im Mai 2015 konnten sich zudem der dbb und der Kommunale Arbeitgeberverband Bayern in den Tarifverhandlungen zum demografischen Wandel im Nahverkehr Bayern auf die Übernahme des Tarifvertrages zur Bewältigung des demografischen Wandels im Nahverkehr ab dem 1. Januar 2016 einigen.

## Einzelne Nahverkehrsunternehmen

Im August 2014 konnten sich der dbb und der Arbeitgeber ESWE Verkehr unter Beteiligung des Kommunalen Arbeitgeberverbands Hessen auf einen Überleitungsstarifvertrag für die Beschäftigten der ESWE Verkehr Fahrbetrieb GmbH (vormals WiBus) in den Tarifvertrag für die kommunalen Nahverkehrsbetriebe Hessen einigen.



Streik bei WiBus am 24. März 2014

Alle Beschäftigten wurden zum 1. Januar 2015 in den TV-N Hessen übergeleitet. Dieser Einigung waren seit Januar 2014 schwierige und langwierige Tarifverhandlungen vorausgegangen, die mehrere Male unterbrochen wurden. Die zahlreichen Arbeitskämpfe im März, April und Mai 2014 zwangen die Arbeitgeber jedoch zurück an den Verhandlungstisch. Die Verhandlungspartner einigten sich neben der Überleitung der Beschäftigten, die anhand individueller Betriebszugehörigkeitszeiten erfolgte, und den damit einhergehenden Verbesserungen der Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen sowie der Zukunftsoptionen und Erwartungen unter anderem auf die Einführung der zusätzlichen betrieblichen Alters- und Hinterbliebenenversorgung unter Eigenbeteiligung der Beschäftigten in Höhe von zwei Prozent sowie eine Zusammenführungspauschale als Festbetrag ab dem 1. Januar 2015 für alle Beschäftigte der ESWE Verkehr Fahrbetrieb GmbH und der ESWE Verkehrsgesellschaft GmbH.

Im Dezember 2014 konnten sich der dbb und die Stadtbuss Ingolstadt GmbH unter Beteiligung des Kommunalen Arbeitgeberverbands Bayern auf einen Tarifvertrag zur Überleitung für die Beschäftigten der Stadtbuss Ingolstadt GmbH in den TV-N Bayern zum 1. Januar 2015 einigen. Die Einführung des Tarifvertrags bedeutete für alle Beschäftigten eine deutliche Verbesserung der Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen sowie der Zukunftsoptionen und Erwartungen. Bei der Überleitung wurden alle Beschäftigungszeiten, die in einem Arbeitsverhältnis bei der Stadtbuss Ingolstadt GmbH beziehungsweise deren Rechtsvorgängerinnen zurückgelegt wurden, als Betriebszugehörigkeitszeiten angerechnet. Eine Ausnahme galt für im Fahrdienst Beschäftigte, die vor dem 31. Dezember 2013 eingestellt wurden, welche der Entgeltgruppe F, Stufe 3 zugeordnet wurden. Für alle Beschäftigten wurde eine zusätzliche betriebliche Alters- und Hinterbliebenenversorgung ohne Eigenbeteiligung sowie eine Jahressonderzahlung eingeführt, die sich am Monatstabellenentgelt orientiert. Der Urlaubsanspruch beträgt nunmehr 30 Arbeitstage bei einer Fünftagewoche.

Im Juli 2015 konnten sich der dbb und der Gesamtverband Verkehrsgewerbe Niedersachsen e. V. auf einen Haustarifvertrag für die Beschäftigten der Verkehrsgesellschaft Wiesmoor mbH einigen. Dieser Einigung waren nach einem Warnstreik im Februar 2015 konstruktive und zielgerichtete Tarifverhandlungen vorausgegangen. Das Ergebnis beinhaltete neben der Schaffung von finanziellen Perspektiven und Entwicklungsmöglichkeiten für alle Beschäftigten insbesondere spürbare Entgelterhöhungen für die Beschäftigten im Fahrdienst und Betriebshofdienst, eine Fixierung der Jahressonderzahlung sowie Verbesserungen der Entgeltfortzahlung bei Urlaub und Krankheit. Auch wurden Regelungen für Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung des Entgelts geschaffen.

Im Februar 2016 einigten sich der dbb und die Lübeck Travemünder Verkehrsgesellschaft mbH auf einen Tarifvertrag. Dieser Einigung waren zahlreiche Tarifrunden vorausgegangen, in denen intensiv über die Eingruppierungen der Beschäftigten des Fahrdienstes, der Beschäftigten aus dem Bereich Werkstatt und der kaufmännischen Angestellten verhandelt wurde. Die erzielte Einigung beinhaltete finanzielle Perspektiven und Entwicklungsmöglichkeiten für alle Beschäftigten der LVG.

## Gesundheitsbereich

### Manteltarifverträge, Outsourcing, Privatisierungen

Der Gesundheitsbereich war auch im Berichtszeitraum erneut von Privatisierungen, Outsourcing und Flucht aus den Flächentarifverträgen gekennzeichnet. Eine Tarifbindung konnte teilweise nur durch mehrwöchige Arbeitskämpfe erreicht werden. Durch den Zusammenschluss einzelner Kliniken waren zudem Tarifverträge zur Betriebsrätestruktur erforderlich. Erstmals konnten einzelne Rettungsdienste wieder an den TVöD herangeführt werden.

### Charité Berlin

Im Entgelttarifvertrag der Charité in der Fassung von 2011 wurde ein stufenweiser Anstieg der Tabellenwerte auf 100 Prozent der TVöD-VKA-Tabelle vereinbart. So haben die Tabellenwerte an der Charité bis einschließlich Entgeltgruppe 11 (beziehungsweise Kr 11b) bis zum 1. Juli 2014 das 100-Prozent-Niveau erreicht. Mit Wirkung vom 31. Dezember 2015 gelten auch für die restlichen Entgeltgruppen – EG 12 (Kr 12a) und höher – die vollen 100 Prozent der TVöD-VKA-Tabelle. Nachdem die Tabellenwerte der Charité 100 Prozent erreicht hatten, erfolgte eine dynamische Inbezugnahme zu den jeweiligen Werten der TVöD-VKA-Tabelle.

Des Weiteren haben sich die Tarifvertragsparteien in § 44 Abs. 3 TV Charité zur Gesprächsaufnahme zur Übernahme der Entgeltordnung VKA für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Charité verpflichtet. Der Arbeitgeber hat seine grundsätzliche Bereitschaft bekundet, die Entgeltordnung VKA zu übernehmen. Dies beinhaltet aus Sicht des Arbeitgebers jedoch auch die Übernahme der Kompensation mittels der Jahressonderzahlung entsprechend dem Abschluss der Einkommensrunde 2016. Die Verhandlungen zur Übernahme der Entgeltordnung VKA werden 2017 stattfinden.

### Kliniken Bezirk Oberbayern

Im Jahr 2007 hatten die Gewerkschaften dbb/LBB, ver.di und der Marburger Bund mit den Kliniken Bezirk Oberbayern so-

wie dem Heckscher Klinikum und den Lech-Mangfall Kliniken einen Tarifvertrag nach § 3 Abs. 1 Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) abgeschlossen, der die Betriebsratsstruktur abweichend von den gesetzlichen Vorgaben des BetrVG regelt. Der Marburger Bund hatte diesen Tarifvertrag zum 31. Mai 2014 gekündigt. Da es unterschiedliche Auffassungen über den rechtlichen Fortbestand des Tarifvertrags gab, hatte der Marburger Bund Klage erhoben und wollte feststellen lassen, dass die fragliche Kündigung den Tarifvertrag zwischen allen Beteiligten zum 31. Mai 2014 beendet habe. Die Klage des Marburger Bundes wurde erstinstanzlich abgewiesen, auch die Berufung wurde vom Landesarbeitsgericht München zurückgewiesen. Inhaltlich hat das Landesarbeitsgericht München allerdings festgestellt, dass der abgeschlossene Tarifvertrag aufgrund eines Verstoßes gegen § 130 BetrVG nichtig oder aber zumindest unwirksam ist, sodass bei zukünftigen Wahlen die Gefahr der Anfechtbarkeit der jeweiligen Betriebsratswahlen besteht.

Zwischenzeitlich verhandelt der dbb für seine Mitgliedsgewerkschaft LBB darüber, einen verbesserten und „gerichtsfesten“ Betriebsratsstrukturtarifvertrag nach § 3 BetrVG abzuschließen, der die gewachsenen und gelebten Betriebsratsstrukturen fort schreibt und sinnvolle Ergänzungen vornimmt.

### Gemeinschaftsklinikum Mittelrhein

Das Gemeinschaftsklinikum Mittelrhein ist aus einer Fusion zwischen dem Stiftungsklinikum Mittelrhein und dem Gemeinschaftsklinikum Koblenz-Mayen entstanden. Die Arbeitgeberseite hatte anlässlich dieser Fusion die Mitgliedschaft im Kommunalen Arbeitgeberverband (KAV) zum 31. Dezember 2014 gekündigt, was die Beendigung der Bindung des Arbeitgebers zum 31. Dezember 2014 an den TVöD nach sich gezogen hat. Nach mehreren Gesprächsrunden konnte zunächst eine Vereinbarung getroffen werden, die die weitere, befristete Anwendung des TVöD (VKA) garantierte. Ferner wurde zugesagt, dass der Arbeitgeber bis zum Ablauf des 31. Dezember 2018 für die Beschäftigten, die am 9. Juni 2015 in einem unbefristeten Beschäftigungsverhältnis zur Gemeinschaftsklinikum Mittelrhein gGmbH gestanden

haben, auf betriebsbedingte Beendigungskündigungen verzichtet. Nach weiteren Verhandlungen konnte der dbb im März 2016 erreichen, dass das Gemeinschaftsklinikum Mittelrhein nun rückwirkend zum 1. Januar 2016 wieder Mitglied im KAV Rheinland-Pfalz wurde. Damit wird sichergestellt, dass alle Beschäftigten – und zwar sowohl die Bestandsbeschäftigten als auch die zukünftig hinzukommenden Beschäftigten – vom tarifvertraglichen Schutz und der Lohnentwicklung des TVöD profitieren. Ein tariflicher Sonderweg für dieses Haus konnte damit abgewendet werden. Für Beschäftigte aus den Häusern des Stiftungsklinikums, für die bisher der BAT-KF galt, wurde ein Wahlrecht vereinbart. Diese können über einen Wechsel in den TVöD frei entscheiden, ohne hierfür an Fristen gebunden zu sein. Eine zwangsweise Überleitung ist ausgeschlossen worden.

Ergänzend verhandelt der dbb mit dem KAV und dem Gemeinschaftsklinikum über eine Fortschreibung des Fusionstarifvertrags, in dem besondere Regelungen zum Kündigungsschutz sowie Regelungen zur Betriebsratsstruktur fortgeschrieben werden sollen. Die diesbezüglichen Verhandlungen sind derzeit unterbrochen.

### Kliniken Nordoberpfalz

Der in den Kliniken Nordoberpfalz AG geltende, vom dbb abgeschlossene Betriebsratsstrukturtarifvertrag, der die Wahlbezirke für die Betriebsräte gemäß § 3 Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) abweichend von den gesetzlichen Vorgaben regelt, war an die Weitergeltung des Tarifvertrages zur Zukunftssicherung gekoppelt. Der dbb hatte über die Fortschreibung dieses Zukunftstarifvertrages verhandelt, die erzielte Einigung jedoch aufgrund eines vereinbarten Vorbehaltes aber widerrufen müssen, da der Marburger Bund eine entsprechende Einigung ablehnte. Infolgedessen würde der laufende Strukturtarifvertrag mit Ablauf der derzeitigen Wahlperiode im Jahr 2018 enden. Da die Arbeitgeberseite – aber auch der dbb – grundsätzlich ein Interesse an der Beibehaltung der existierenden Strukturen haben, sind zwischenzeitlich Verhandlungen über die Fortschreibung dieses Tarifvertrages aufgenommen worden. Diese sollen im Jahr 2017 zu einem Ende gebracht werden.

## PRO Klinik Holding Neuruppin

In der PRO Klinik Holding GmbH in Neuruppin gibt es keinen Entgelttarifvertrag für die Beschäftigten in der Klinikverwaltung. Arbeitsbedingungen werden einzelvertraglich festgelegt und basieren auf der persönlichen Durchsetzungsfähigkeit in den Vertragsverhandlungen. Die Entgelte sind seit Jahren weitgehend unverändert. Regelmäßige prozentuale Lohn-erhöhungen, wie in Tarifverträgen üblich, sind unbekannt.

Der dbb führt seit 2016 Tarifverhandlungen für die Kolleginnen und Kollegen in der Verwaltung. Ziel ist ein zukunftsfähiges und transparentes Entgeltniveau. Referenztarifvertrag ist für den dbb der TVöD. Der Arbeitgeber besteht auf einem „Abstandsgebot“ zum TVöD. Der Arbeitgeber möchte außerdem für die Beschäftigten ein eigenes Eingruppierungssystem. In einem ersten Vorschlag des Arbeitgebers hierzu sind teilweise Höhergruppierungen im Vergleich zum TVöD enthalten. Auf Basis dieses Eingruppierungsvorschlags hat der dbb, zusammen mit Mitgliedern der Tarifkommission, einen Gegenvorschlag zur Eingruppierung erarbeitet. Mithilfe des Gegenvorschlags zu einem eigenen Eingruppierungsmodell soll der prozentuale Abstand zum TVöD kompensiert werden. Ein Ergebnis wird voraussichtlich erst nach Redaktionsschluss erreicht werden.

## Klinikum Fulda

Die Gewerkschaften haben sich mit der Klinikum Fulda gAG geeinigt, dass ab dem 1. Januar 2016 der TVöD, Besonderer Teil Krankenhäuser (TVöD-K) vollständig und in jeweils aktueller Fassung gilt. Bisher galt ein Sanierungstarifvertrag, der oft noch auf die Regelungen des Bundesangestelltentarifvertrags (BAT) zurückgriff. Gleichzeitig wurden über eine Anwendungsvereinbarung zum Tarifvertrag Zukunftssicherung der Krankenhäuser (TV ZUSI) Kündigungsschutz und ein Schutz vor Outsourcing bis zum 30. Juni 2021 vereinbart. Um eine wirtschaftliche Schiefelage zu verhindern, wurden befristet bis 30. Juni 2020 moderate finanzielle Einschnitte geregelt. Auszubildende, Schülerinnen und Schüler werden zukünftig von den Absenkungen ausgenommen.

Die Regelungen im Einzelnen:

- vollständige Anwendung TVöD-K ab 1. Januar 2016,
- die (auch bisher nicht gezahlte) Krankenhauszulage von 25 Euro/Monat und Stationsleitungszulage von 30 Euro/Monat wird weiterhin nicht gezahlt. Das gilt auch für die vermögenswirksamen Leistungen,
- die leistungsorientierte Bezahlung (LOB) wird auf 0,5 Prozent/Jahr halbiert,
- neue Staffelung der Jahressonderzahlung (Entgeltgruppen 1 bis 8 = 70 Prozent, Entgeltgruppen 9 bis 12 = 60 Prozent, Entgeltgruppen 13 bis 15 = 40 Prozent, Auszubildende = 90 Prozent),
- volle Pflicht zu Zusatzversorgungsbeiträgen auch für die Jahressonderzahlung (bisher nur zu 40 Prozent),
- Erfolgsbeteiligung der Beschäftigten bei einer wirtschaftlichen Besserung des Klinikums (Umsatzrendite von mehr als einem Prozent),
- die Absenkungen gelten befristet für 4,5 Jahre (bis 30. Juni 2020) und nicht mehr unbefristet wie nach der alten Regelung,
- der Kündigungsschutz und der verbesserte Schutz vor Outsourcing gelten fünf Jahre und sieben Monate (vom 1. Dezember 2015 bis 30. Juni 2021),
- die Absenkungen enden am 30. Juni 2020.

## AMEOS Kliniken Hildesheim und Osnabrück

Die Geschäftsführung der AMEOS Krankenhausgesellschaft Niedersachsen GmbH hatte bereits im September 2013 die Tarifverträge für das AMEOS Klinikum Hildesheim und das AMEOS Klinikum Osnabrück aus dem Jahr 2008 gekündigt. Diese Überleitungsverträge regelten unter anderem die Anwendung des TVöD in den beiden Kliniken nach dem Verkauf der ehemaligen Landeskrankenhäuser durch das Land Niedersachsen. Die Tarifverträge wirkten zunächst für Gewerkschaftsmitglieder nach, die in der Einkommensrunde 2014 vereinbarten Änderungen, insbesondere die Erhöhung der Entgelte, wurden jedoch nicht mehr auf die Beschäftigten übertragen.

Die Arbeitgeberseite hatte daraufhin die Gewerkschaften aufgefordert, für die beiden Kliniken Haustarifverträge abzuschließen, die sowohl Mantel- als auch Entgeltfragen beinhalten sollten. Wie zugesagt, hatte die Arbeitgeberseite einen Entwurf für einen Tarifvertrags-Mantel entwickelt, der jedoch inhaltlich fast alle Mantel-Themen vermissen ließ. So waren zum Beispiel keine Regelungen zu Urlaub, Arbeitszeit, Zeitkonten, Teilzeit, Entgeltfortzahlung und Kündigungsfristen enthalten.

Im Vorfeld zum geplanten Verhandlungstermin ist es in der regionalen Presse zu negativen Berichten über die Pflegequalität im Klinikum in Hildesheim gekommen. Der Arbeitgeber hat dies zum

Anlass genommen, die vereinbarten Tarifverhandlungen abzusa-gen. Trotzdem hat man sich auf zwei neue Verhandlungstermine einigen können. Darüber hinaus hat die Arbeitgeberseite zugesagt, im Vorfeld zu diesen Terminen ein inhaltsvolleres Angebot vorzulegen, als dies bisher der Fall gewesen ist. Auch diese Termine sind abgesagt worden. In der Konsequenz haben die Beschäftigten die Arbeit mehrfach niedergelegt und sind in den Streik getreten. Nach langen Verhandlungen konnte im Frühjahr 2015 eine Einigung über das Entgelt erzielt werden, das im Wesentlichen – aber mit zeitlicher Verzögerung – die Tarifentwicklung des TVöD nachgezeichnet hat.

Nachdem die Tarifverhandlungen über einen neuen Manteltarifvertrag aufgrund der extremen Arbeitgebervorstellungen nicht vorangekommen sind, haben die Gewerkschaften den Haustarifvertrag gegenüber AMEOS zum 30. April 2016 gekündigt. In den zugesandten Forderungen wurde die Übernahme des Ergebnisses der Einkommensrunden zum TVöD sowie der weitere Ausschluss betriebsbedingter Kündigungen gefordert. Die ursprüngliche Regelung hierzu lief zum 31. Dezember 2016 aus. Die folgenden Tarifverhandlungen erwiesen sich als äußerst schwierig und konfliktbeladen. Die Arbeitgeberseite hat lange Zeit versucht, die Verhandlungen in die Länge zu ziehen und immer wieder behauptet, die Forderungen der Gewerkschaften seien nicht klar aufgestellt. Gleichzeitig wurden in den Verhandlungen und Sondierungen gemachte Zusagen „vergessen“ oder wieder zurückgeholt. Ein Tarifergebnis konnte erst nach zwölf Wochen Streik erzielt werden.



Warnstreik am Ameos Klinikum Osnabrück am 2. Juni 2014

Gewerkschaften und AMEOS einigten sich auf folgenden Tarifkompromiss:

- lineare Entgelterhöhungen von zusammen 6,75 Prozent in drei Jahren,
- die Laufzeit beträgt 36 Monate bis zum 30. April 2019,
- die Jahressonderzahlung wird ab 2017 gezwölftelt und anteilig monatlich ausbezahlt,
- ordentliche betriebsbedingte Beendigungskündigungen sind bis zum 1. Mai 2019 ausgeschlossen. Bei betriebsbedingten Änderungskündigungen wird eine eventuelle niedrigere Eingruppierung durch eine Besitzstandszulage für 30 Monate aufgefangen,
- die leistungsorientierte Bezahlung (LOB) wird für die Laufzeit ausgesetzt. Die vorhandenen LOB-Rückstellungen fließen in einen Qualifizierungsfonds,
- für Auszubildende gelten weiter die Regelungen des TVAöD. Eine Übernahme erfolgt bei einer durchschnittlichen Abschlussnote von 2,5 oder besser für zwölf Monate,
- die Ausbildungsentgelte werden zum 1. März 2016 um monatlich 35 Euro, zum 1. Februar 2017 um 30 Euro und zum 1. März 2018 um 32,50 Euro angehoben,
- die Tarifvertragsparteien vereinbarten, Verhandlungen zur zukünftigen Entgeltordnung und zu einem Manteltarifvertrag – ohne materielle Abstriche – aufzunehmen,
- der Eigenanteil der Beschäftigten zur betrieblichen Altersversorgung (VBL) wird – wie auch im TVöD – in drei Schritten um insgesamt 0,4 Prozent erhöht,
- es werden insgesamt 50 Leiharbeiterinnen und -nehmer in Osnabrück beziehungsweise Hildesheim/Hameln unbefristet übernommen,
- aktuell laufen die Redaktionsverhandlungen, die sich noch bis nach Redaktionsschluss dieses Geschäftsberichts ziehen werden.

## ServiceDO

Auch nach mehreren Verhandlungsrunden in den Jahren 2015 und 2016 konnten sich die Gewerkschaften und die ServiceDO GmbH nicht auf einen Tarifvertrag für die Beschäftigten einigen. Die Tarifverhandlungen sind bis auf Weiteres ausgesetzt. Das letzte Angebot der Arbeitgeber sah einen Einstieg in das TVöD-Niveau bei 85 Prozent vor. Nach drei Jahren sollten 86 Prozent erreicht, Jahressonderzahlung und Altersversorgung sollten nicht gezahlt werden. Die Gewerkschaften forderten zuletzt einen Einstieg bei 93 Prozent. Innerhalb von acht Jahren sollten die Beschäftigten an 100 Prozent TVöD-Niveau herangeführt werden. Die Jahressonderzahlung sollte bei 30 Prozent starten und jährlich ansteigen. Die Versicherung bei einer Zusatzversorgungskasse war im Forderungspaket enthalten. Die ServiceDO GmbH ist eine hundertprozentige Tochter des Klinikums Dortmund und unter anderem in den Bereichen Speisen, Versorgung und Service für das Klinikum tätig. Von den circa 600 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sind ungefähr 25 Prozent vom Klinikum an die ServiceDO abgestellt (TVöD). In der ServiceDO selbst gibt es keine tarifvertraglichen Regelungen, das Entgelt wird aktuell durch eine Betriebsvereinbarung (Anlehnung an Gebäudereiniger-TV) geregelt. Die Arbeitgeberseite setzt nunmehr das zuletzt von ihr gemachte Angebot einzelvertraglich mit den Beschäftigten um.

## Rettungsdienste Brandenburg

### Uckermark

In der Uckermark entschied man sich im Jahr 2012 für die Rekommunalisierung und überführte den Rettungsdienst in eine kreiseigene GmbH. Bei der Uckermärkischen Rettungsdienstgesellschaft mbH (URG) wurde kein gesonderter Haustarifvertrag abgeschlossen. Stattdessen war es dem dbb möglich, eine Anbindung an den Flächentarifvertrag TVöD zu erreichen. Seit März 2017 ist es aufgrund eines nur zwischen dem KAV Brandenburg und den dbb geschlossenen landesbezirklichen Tarifvertrages in Ergänzung zum TVöD bei der URG möglich, 24-Stunden-Dienste einzuführen.

### Märkisch-Oderland

Nach langen und kontrovers geführten Verhandlungsrunden konnte der dbb im Juli 2013 erfolgreich einen Haustarifvertrag für die Beschäftigten der Gemeinnützigen Rettungsdienst Märkisch-Oderland GmbH abschließen. Der Haustarifvertrag sieht die dynamische Anbindung an den TVöD vor. Die Tabellen gelten sofort in voller Höhe ohne eine schrittweise Heranführung. Es werden künftig Funktionszulagen gezahlt. Sie treten an die Stelle der im TVöD vorgesehenen leistungsorientierten Bezahlung.

### Ostprignitz-Ruppin

Die Verhandlungen bei der zur kommunalen Krankenhausgesellschaft gehörenden Rettungsdienst-GmbH ORD in Ostprignitz-Ruppin sind 2014 beendet worden. Der Abschluss sieht eine Anpassung der Gehälter bis zum Jahr 2018 an das Niveau des öffentlichen Dienstes vor. Referenzwerte sind die Eingruppierungen der Rettungsassistentinnen und -assistenten, Rettungssanitäterinnen und -sanitäter in der Fassung bis zum 1. Januar 2017. Soweit Beschäftigte vor Inkrafttreten dieses Tarifvertrags eine Grundvergütung (einschließlich Erschwerniszulagen und individuell vereinbarter Zulagen) erhalten haben, die das Tabellenentgelt übersteigt, wird diese Grundvergütung weitergezahlt.

### Oberhavel

Bei der Rettungsdienst Oberhavel GmbH gab es im August 2015 eine Einigung im Tarifkonflikt. Der neue Tarifvertrag hat eine Laufzeit von 24 Monaten und wird rückwirkend zum Januar 2015 in Kraft gesetzt. Die Entgeltsteigerungen betragen ab Januar 2015 2,9 Prozent und ab März 2016 2,7 Prozent. Beschäftigte oberhalb der Tabelle bekommen eine weitere Erhöhung von pauschal 50 Euro. Werden Rettungsassistentinnen und -assistenten, Rettungssanitäterinnen und -sanitäter oder Notfallsanitäterinnen und -sanitäter künftig im Flächentarifvertrag besser vergütet, wird die Differenz zum aktuellen Gehalt eins zu eins übertragen. Ein besseres Ergebnis scheiterte am Widerstand der Arbeitgeberseite, gegenüber der nicht mehr Druck aufgebaut werden konnte. Auch von Seiten der politisch Verantwortlichen im Landkreis gab es keine Signale zur Aufwertung des Rettungsdienstes.

### Landkreis Oder-Spree

In den Verhandlungen im Juni 2016 konnte für den Rettungsdienst im Landkreis Oder-Spree eine Einigung erreicht werden. In dem Bereich Notfallsanitäterinnen und -sanitäter gibt es rückwirkend seit Januar 2016 eine echte Eingruppierung. Das tarifvertragliche System bei der Angleichung an das Gehaltsniveau aus 2012 wird auch für Notfallsanitäterinnen und -sanitäter angewendet. Ausgangspunkt ist die Eingruppierung der Notfallsanitäterinnen und -sanitäter im kommunalen Bereich nach der Neugestaltung der Entgeltordnung. Bei der Arbeitszeit konnte der dbb eine tarifvertragliche rechtssichere Grundlage für 24-Stunden-Dienste abschließen. Gleichzeitig bekräftigten die Tarifvertragsparteien den 2012 gefundenen Kompromiss zur Arbeitszeit für Zukunft, Gegenwart und Vergangenheit. Ein 24-Stunden-Dienst wird vergütungsrechtlich mit 20 Stunden, ein 12-Stunden-Dienst wird mit zehn Stunden bewertet.

## Ärztinnen und Ärzte im kommunalen öffentlichen Gesundheitsdienst

Der dbb führte seit dem Jahr 2007 Tarifverhandlungen mit der Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände (VKA) über die Einkommenssituation der Ärztinnen und Ärzte im kommunalen öffentlichen Gesundheitsdienst. Die Arbeitgeberseite ist zu keinen substantiellen Verbesserungen bereit. Sie ist der Ansicht, dass es keine flächendeckenden Probleme insbesondere in der Nachbesetzung freier Arztstellen im öffentlichen Gesundheitsdienst gibt. Eine Verbesserung der Bezahlung der Ärztinnen

und Ärzte im öffentlichen Gesundheitsdienst soll demnach – wenn überhaupt – nur punktuell vorgenommen werden. Die VKA schlug vor, eine optionale Facharztzulage in den TVöD aufzunehmen. Danach soll dann jeder Arbeitgeber vor Ort selbst entscheiden können, ob und wann er die Bezahlung der Fachärztinnen und -ärzte mithilfe dieser Zulage anheben will. Die VKA erlaubte über eine Arbeitgeberberichtlinie ihren Mitgliedern, eine optionale Zulage in Höhe von bis zu zehn Prozent der Stufe zwei der Entgeltgruppe 15 zu zahlen. Das entspricht einer Summe von bis zu circa 450 Euro. Der dbb hat das Arbeitgeberangebot als nicht ausreichend abgelehnt. Eine Zulage muss als feste Zulage tarifiert werden.

Im Rahmen der Verhandlungen zur Entgeltordnung zum TVöD-VKA konnte letztlich eine Verbesserung für Fachärztinnen und -ärzte tarifiert werden. Der dbb hat den Wegfall der zwingenden Stufe eins in Entgeltgruppe 15 nach dem bisherigen Übergangsrecht erreicht, sodass nunmehr die Einstufung bei Neueinstellungen und mit einschlägiger Berufserfahrung von mindestens einem Jahr in Stufe zwei, bei einschlägiger Berufserfahrung von drei Jahren im Regelfall in Stufe drei möglich ist. Das bedeutet Verbesserungen beim Einstiegsentgelt von 468,67 Euro (Stufe zwei) beziehungsweise 643,15 Euro (Stufe drei).



Demonstration der Beschäftigten der Rettungsdienst Oberhavel GmbH in Oranienburg am 4. Juni 2015



Demonstration der Ärztinnen und Ärzte im öffentlichen Gesundheitsdienst in Hannover am 1. November 2013

## Flughäfen

### Frachtservice, Bodenverkehrsdienste, Sicherheit, Feuerwehr

Die unterschiedlichen Berufsbilder an Flughäfen spiegeln sich in den vielen verschiedenen Tariftischen des dbb wider. Dabei stehen dem dbb auf Arbeitgeberseite neben den öffentlich-rechtlichen Flughafenbetreibern oftmals Privatfirmen gegenüber, die Dienstleistungen an Flughäfen erbringen.

#### Frankfurt am Main

##### Frachtservice

Im April 2013 erfolgte in den Tarifverhandlungen mit der Fraport AG und dem Kommunalen Arbeitgeberverband Hessen eine Einigung auf Eckpunkte, die zahlreiche Verbesserungen für die Beschäftigten beinhaltete. Die Gewerkschaft ver.di führte im Anschluss eine vom dbb nicht unterstützte Beschäftigtenbefragung durch, bei der die Mehrheit der teilnehmenden Beschäftigten den Tarifkompromiss und grundsätzliche Änderungen im Tarifvertrag ablehnte. Daraufhin wurden die Verhandlungen eingestellt und die gekündigten Tarifverträge wieder in Kraft gesetzt.

##### Feuerwehr

Der dbb hat sich mit Fraport und dem Kommunalen Arbeitgeberverband Hessen im Oktober 2015 auf einen Änderungstarifvertrag zum TV Werkfeuerwehr Fraport geeinigt. Die Funktionsgruppen I bis III wurden neu strukturiert. Die variable Schichtzulage sowie die monatliche Feuerwehrlulage für die Beschäftigten der Funktionsgruppe III wurden erhöht. In der Funktionsgruppe I wurde die dienstliche Beanspruchung reduziert. Zum Ausgleich der Belastungen im 24-Stunden-Dienst erhalten die Beschäftigten weiterhin Freischichten.

##### Bodenverkehrsdienste

Im Jahr 2017 hat der dbb mit dem Arbeitgeber Fraport tarifvertragliche Vereinbarungen zur Neustrukturierung des Geschäftsfelds Bodenverkehrsdienste innerhalb des Fraport-Konzerns abgeschlossen. Seine ursprüngliche Forderung nach Eingriffen in die Rechte und Ansprüche der Bestandsbeschäftigten zum Erhalt des integrierten Geschäftsmodells hat der Arbeitgeber nicht weiterverfolgt. Im Zentrum der Neuregelungen stand die Bildung eines gemeinsamen Betriebs von Fraport und seiner Tochtergesellschaft APS (jetzt FraGround). Es wurde unter anderem vereinbart, die bisherige Betriebsratsstruktur beizubehalten, weil so die jeweiligen Besonderheiten der unterschiedlichen Beschäftigten am besten berücksichtigt werden können. Der Arbeitgeber erklärte sich außerdem bereit, die Altersteilzeitangebote auf die Jahrgänge 1959/1960 auszudehnen und ein Abfindungsprogramm aufzulegen.

#### Frankfurt-Hahn

##### Entgelttarifverhandlungen

Am 8. Juni 2012 hat sich der dbb mit der Geschäftsführung der Flughafen Frankfurt-Hahn GmbH auf einen neuen Tarifvertrag geeinigt. Die Entgelte der Beschäftigten am Flughafen Frankfurt-Hahn stiegen in vier Schritten, die insgesamt zu einer tabellenwirksamen Erhöhung von 7,8 Prozent führten. Mit der Entgeltzahlung April 2015 erhielten die Beschäftigten zusätzlich eine Einmalzahlung, deren Höhe von der Betriebszugehörigkeit abhing. Die Ausbildungsvergütungen wurden zum

1. August 2012 um 40 Euro, zum 1. Juni 2014 um 50 Euro sowie zum 1. Januar 2015 um 50 Euro erhöht. Außerdem wurde eine unbefristete Übernahmegarantie für die Auszubildenden festgeschrieben. Weiter wurde eine Bonusregelung für Gewerkschaftsmitglieder in Form einer Erholungsbeihilfe sowie der Ausschluss betriebsbedingter Beendigungskündigungen bei normalem Geschäftsverlauf bis zum 30. April 2015 vereinbart. Um der schwierigen Lage des Flughafens Frankfurt-Hahn gerecht zu werden, haben sich die Gewerkschaften bereit erklärt, einer einmaligen Aussetzung des Urlaubsgelds für das Jahr 2012 zuzustimmen.

Am 23. Mai 2016 hat sich der dbb mit der Geschäftsführung des Flughafens Frankfurt-Hahn auf eine weitere moderate Entgelterhöhung mit kurzer Laufzeit bis Ende 2016 geeinigt. Das Entgelt und die Ausbildungsvergütung wurden rückwirkend zum 1. Januar 2016 um 0,5 Prozent erhöht. Im Juni 2016 erhielten die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und die Auszubildenden eine Einmalzahlung in Höhe von 120 Euro. Der Tarifvertrag zur Erholungsbeihilfe wurde für das Jahr 2016 wieder in Kraft gesetzt. Die Geschäftsführung hat sich darüber hinaus verpflichtet, zukünftig wieder auszubilden.

Ab dem 1. Januar 2017 wurden die Entgelte um weitere 0,8 Prozent erhöht. Die Regelung hat eine Laufzeit bis zum 30. Juni 2017. Des Weiteren wurde die Erholungsbeihilfe für das Jahr 2017 verlängert und die Einrichtung einer Arbeitsgruppe zu den Themen „Altersteilzeit und leistungsbezogene Bezahlung“ vereinbart.

##### Feuerwehr

Der dbb hat sich am 11. Februar 2015 mit der Geschäftsführung des Flughafens Frankfurt-Hahn auf Verbesserungen im Feuerwehrtarifvertrag geeinigt. Für die Beschäftigten in der Flughafenfeuerwehr – egal, ob im 24-Stunden-Dienst oder Wechselschichtdienst – werden Lebensarbeitszeitkonten eingerichtet, die den aktiven Feuerwehrmitarbeiterinnen und -mitarbeitern einen vorzeitigen Ruhestand ermöglichen. Die Einrichtung des Lebensarbeitszeitkontos ist freiwillig. Das Konto wird durch Beiträge des Arbeitgebers und der Arbeitnehmerin oder des Arbeitnehmers gefüllt. Die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer zahlt nach der Probezeit monatlich drei Prozent des Bruttoentgelts



Warnstreik am Flughafen Frankfurt/Main im Rahmen der Einkommensrunde 2016

auf das Konto. Sie oder er kann freiwillig auch weitere Entgeltbestandteile einbringen, um die Freistellungsphase zu verlängern. Die Arbeitgeberbeiträge sind nach Betriebszugehörigkeit gestaffelt und betragen zwischen 0,5 und drei Prozent des Entgelts.

Die Feuerwehrbeschäftigten im 24-Stunden-Dienst können außerdem die Anzahl ihrer Jahresschichten in zwei Schritten reduzieren, ab dem 1. Juli 2015 von 142 auf 139 Schichten und ab dem 1. Oktober 2016 von 139 auf 136 Schichten. Der Arbeitge-

ber zahlt 70 Prozent des Entgelts für die wegfallenden Schichten weiter. 30 Prozent sind von den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern selbst zu tragen.

## Stuttgart

### Losch Airport Service Stuttgart

Der dbb hat ab Oktober 2013 Verhandlungen über einen Haustarifvertrag bei Losch geführt, die im August 2014 abgeschlossen werden konnten. Es wurden Stundenlöhne – beginnend ab 9,48 Euro pro Stunde – ergänzt durch eine Leistungsprämie sowie eine Reihe von manteltariflichen Regelungen vereinbart, wodurch sich die Arbeitsbedingungen der Beschäftigten deutlich verbessert haben – auch im Vergleich zu anderen privaten Unternehmen im Bereich der Bodenverkehrsdienste. Ferner wird eine rein arbeitgeberfinanzierte betriebliche Altersvorsorge im Durchführungsweg der Direktversicherung umgesetzt – die erste im Bereich der privaten Bodenverkehrsdienste. Diese wird im Jahr 2018 immerhin vier Prozent des Bruttolohns umfassen. Der Tarifvertrag hat eine Laufzeit bis zum Jahr 2018.

### AGS Airport Ground Services

Dem dbb ist es im Jahr 2013 gelungen, nach langen Verhandlungen einen Haustarifvertrag bei der AGS abzuschließen und den zuvor bestehenden langjährigen tariflosen Zustand zu beenden. Der Tarifvertrag hatte eine Laufzeit bis Ende September 2016 und wurde vom dbb fristgerecht gekündigt. Bei der Muttergesellschaft der AGS ist es zwischenzeitlich zu erheblichen Umstrukturierungen gekommen, die eine vollständige Verlagerung des Geschäftsbereiches Bodenverkehrsdienste des Flughafens Stuttgart auf die AGS zur Folge hatten. Die vorhandenen Beschäftigten des Flughafens, die nach TVöD vergütet werden, sind im Wege der Personalgestellung auf die AGS übertragen worden. Die AGS selber firmiert zukünftig als SAG. Zukünftige Neueinstellungen in allen Gewerkschaften der Bodenverkehrsdienste erfolgen nur noch bei der SAG. Da der „alte“ Haustarifvertrag von 2013 zudem nur einen Teil der Berufsbilder erfasst, waren ergänzende tarifliche Regelungen dringend erforderlich. Der dbb hat seit Anfang Juni 2016 entsprechende Tarifverhandlungen geführt und diese nach acht Verhandlungsrunden mit

dem Abschluss einer umfangreichen Eckpunktevereinbarung erfolgreich beendet. Kernregelungen der neuen Tarifeinigung sind eine neue Entgelttabelle mit deutlich verbesserten Stundenlöhnen, neue Eingruppierungsregelungen, eine deutlich angehobene monatliche Regelarbeitszeit von durchschnittlich 169 Stunden sowie die Einführung einer weitestgehend arbeitgeberfinanzierten betrieblichen Altersvorsorge.

## Nürnberg

Am 20. Juli 2012 hat der dbb einen Sanierungstarifvertrag für die Flughafen Nürnberg GmbH (FNG) abgeschlossen, um so langfristig die Arbeitsplätze der Beschäftigten zu sichern, Ausgliederungen zu verhindern und den Flughafen dauerhaft zu stärken. Die Beschäftigten der Flughafen Nürnberg GmbH fallen weiterhin unter den Geltungsbereich des TVöD, allerdings leisteten die Beschäftigten für den Zeitraum vom 1. März 2012 bis zum 28. Februar 2014 einen Sanierungsbeitrag. Dieser betrug in den Jahren 2012 und 2013 drei Prozent des steuerpflichtigen Bruttoentgelts, in den ersten beiden Monaten des Jahres 2014 2,5 Prozent. Es wurde vereinbart, dass sich die Sanierungsbeiträge rückwirkend verringern, wenn sich die Ergebnisse des Flughafens gegenüber der Planung verbessern. Darüber hinaus wurden die leistungsorientierte Bezahlung (LOB) in den Jahren 2013 und 2014 sowie die vereinbarte Einmalzahlung für das Jahr 2012 nicht ausgezahlt. Im Gegenzug haben die Gewerkschaften für die Laufzeit des Tarifvertrags einen Ausschluss betriebsbedingter Kündigungen erreicht. Ausgliederungen, die zu einem gesetzlichen Übergang von Arbeitsverhältnissen führen, hätten nur durchgeführt werden können, wenn die Gewerkschaften zustimmen. Darüber hinaus wurde den Beschäftigten das Angebot einer freiwilligen Arbeitszeitverkürzung unterbreitet. Bei Wahrnehmung einer Arbeitszeitverkürzung verminderte sich das Entgelt nicht in voller Höhe entsprechend der Verkürzung, sondern nur um 75 Prozent. Am 14. Oktober 2013 haben sich die am Flughafen Nürnberg vertretenen Gewerkschaften mit der Geschäftsführung des Weiteren darauf verständigt, die bundesweit neu vereinbarte Ertragsbeteiligung für Flughafenbeschäftigte im Jahr 2013 am Flughafen Nürnberg auszusetzen.

Am 3. Juli 2014 haben der dbb, die Geschäftsführung des Flughafens Nürnberg und der Kommunale Arbeitgeberverband Bayern eine Einigung in den Tarifverhandlungen zur weiteren Stabilisierung des Flughafens Nürnberg mit einer Laufzeit bis zum 29. Februar 2016 erreicht, die eine Aussetzung der LOB und der Ertragsbeteiligung sowie einen Stabilisierungsbeitrag in Höhe von 2,5 Prozent des Tabellenentgelts in der Zeit vom 1. März 2014 bis zum 28. Februar 2015 und von 1,8 Prozent in der Zeit vom 1. März 2015 bis zum 29. Februar 2016 enthielt. Die Feuerwehr wurde vom Stabilisierungsbeitrag ausgenommen. Im Gegenzug erhielten die Beschäftigten der FNG für die Jahre 2015 und 2016 zwei Tage Zusatzurlaub, wobei die Feuerwehr von dieser Regelung ausgenommen wurde. Betriebsbedingte Beendigungskündigungen und Ausgliederungen dürfen nur bei Zustimmung der Gewerkschaften erfolgen. Für die Beschäftigten der FNG gilt dies bis zum 28. Februar 2018, für die Feuerwehr bis zum 28. Februar 2015. Ferner wurde vereinbart, dass eine Rückerstattung aller finanziellen Stabilisierungsbeiträge erfolgt, sollte das Gesamtkonzept nicht zur Umsetzung kommen. Es wurde eine Rückzahlung aller finanziellen Beiträge für den Fall vereinbart, dass die jeweiligen Jahresergebnisse 2014 und 2015 besser sind als in der Mittelfristplanung.

## Hamburg

Der Tarifvertrag für die Bodenverkehrsdienste, der zum 31. Dezember 2016 erstmalig kündbar war, sah vor, dass die Entgelte in jedem Jahr der Laufzeit des Tarifvertrags zwischen 1 Prozent und 2,25 Prozent ansteigen. Der dbb hat sich mit der Arbeitsrechtlichen Vereinigung Hamburg (AVH) auf eine Entgelterhöhung um 1,8 Prozent ab dem 1. Januar 2015 sowie auf eine weitere Erhöhung um 2,25 Prozent ab dem 1. Januar 2016 geeinigt.

Zum 31. Dezember 2016 hat der dbb den Tarifvertrag für die Bodenverkehrsdienste am Flughafen Hamburg gekündigt. Im März 2017 erfolgte eine Einigung über eine Neufassung des Tarifvertrags. Die Entgelte wurden zum 1. Januar 2017 um 100 Euro erhöht, ab dem 1. Oktober 2017 um weitere 50 Euro sowie ab dem 1. Januar 2018 um weitere 2,5 Prozent. Die Entgelterhöhung wirkt auch voll für die Beschäftigten, für die ein Besitzstand gilt. Des Wei-

teren wurden unter anderem Verbesserungen bei Eingruppierung und Zuschlägen, die Ausdehnung der Nachtarbeitszeit von 23:00 Uhr auf 22:00 Uhr sowie die Aufstockung der Arbeitszeit bis zu Vollzeit, wenn in den letzten zwölf Kalendermonaten regelmäßig über die vertraglich vereinbarte Arbeitszeit hinaus gearbeitet wurde, vereinbart.

## Sicherheitskräfte an Verkehrsflughäfen

### Manteltarifvertrag Luftsicherheit

Der dbb hat am 8. November 2013 einen bundesweiten Manteltarifvertrag für die Sicherheitsmitarbeiterinnen und -mitarbeiter an Verkehrsflughäfen mit der Tarifgemeinschaft der Arbeitgeber (Bundesverband der Sicherheitswirtschaft, FraSec GmbH, FIS GmbH) unterzeichnet. Der Tarifvertrag enthält unter anderem einen Anspruch auf ein monatliches Regelentgelt, Urlaub von 26 bis 30 Tagen, eine Jahressonderzahlung von 25 Prozent des Regelentgelts, eine Prämienleistung von maximal 44 Euro netto im Monat, eine betriebliche Altersvorsorge, Jubiläums- und Sterbegeld, einen Mindestvergütungsanspruch von vier Stunden bei Kurzeinsätzen, Beschäftigtenschutz bei Auftragswechsel und im Zusammenhang mit der Beileihung sowie die Möglichkeit für Teilzeitmitarbeiterinnen und -mitarbeiter, ihre arbeitsvertragliche Arbeitszeit unter bestimmten Voraussetzungen zu erhöhen.



Cover Broschüre MTV-Aviation

### Luftsicherheit Hessen/Rheinland-Pfalz/Saarland

Der dbb hat in den Jahren 2014, 2016 und 2017 jeweils Tarifabschlüsse mit dem Bundesverband der Sicherheitswirtschaft (BDSW) über die Entgelte der Sicherheitskräfte an den Flughäfen in Hessen, Rheinland-Pfalz und dem Saarland erzielt. Für die Beschäftigten nach §§ 5, 8 und 9 LuftSiG in Hessen wurden dabei allein in den Jahren 2014 und 2015 Erhöhungen um insgesamt 26,5 Prozent, für Rheinland-Pfalz und das Saarland um 27,1 Prozent vereinbart. In Hessen steigen die Stundenentgelte für Beschäftigte nach § 5 schrittweise auf 17,13 Euro, nach §§ 8, 9 auf 14,13 Euro, nach §§ 8, 9 (PWK) auf 15,72 Euro sowie für Servicekräfte auf 10,07 Euro. In Rheinland-Pfalz und im Saarland steigen die Stundenentgelte für Beschäftigte nach § 5 schrittweise auf 16,10 Euro, nach §§ 8, 9 auf 12,64 Euro, nach §§ 8, 9 (PWK) auf 14,07 Euro sowie für Servicekräfte auf 10,07 Euro. Außerdem wurden für den Bereich FraSec neben strukturellen Verbesserungen folgende Entgelterhöhungen vereinbart: um 100 Euro plus 3,5 Prozent ab dem 1. Mai 2014, um 5,3 Prozent ab dem 1. März 2016, um 3,1 Prozent zum 1. Januar 2017 beziehungsweise zum 1. März 2017 (je nach Berufsgruppe) und um 2,9 Prozent zum 1. Januar 2018.

### Gepäckwagenmanagement FraSec

Der dbb hat sich im Jahr 2015 mit der FraSec-Geschäftsführung auf einen Tarifvertrag zur Beschäftigungssicherung für das Gepäckwagenmanagement am Flughafen Frankfurt geeinigt. Die Beschäftigten im Gepäckwagenmanagement sind durch den Tarifvertrag vor betriebsbedingten Beendigungskündigungen geschützt. Ein Wechsel in andere Gewerke innerhalb von FraSec mit den dort geltenden Tarifbestimmungen ist jedoch möglich. Notwendige Qualifizierungsmaßnahmen werden vom Arbeitgeber gezahlt. Für Beschäftigte, die zukünftig neu eingestellt werden, wird eine neue Entgeltgruppe geschaffen, die sich am Entgelttarifvertrag Aviation Hessen orientiert. Die Bestandsbeschäftigten erhalten zusätzlich zu dem Entgelt für Neueingestellte eine feste Zulage in Höhe der Differenz zu ihrem derzeitigen Entgelt. Zukünftige Entgelterhöhungen werden abhängig von der Betriebszugehörigkeit anteilig weitergegeben.

### Luftsicherheit Berlin/Brandenburg

Der dbb hat sich in den Jahren 2014, 2016 und 2017 mit dem BDSW auf Entgelterhöhungen für die Beschäftigten in der Luftsicherheit an den Flughäfen in Berlin und Brandenburg geeinigt. Beschäftigte nach § 5 LuftSiG erhielten allein in den Jahren 2014 und 2015 insgesamt 27,67 Prozent mehr Einkommen, Beschäftigte nach §§ 8, 9 LuftSiG 35,49 Prozent mehr. Neben der Erhöhung verschiedener Zulagen steigen die Stundenentgelte für Beschäftigte nach § 5 schrittweise auf 17,12 Euro, nach §§ 8, 9 auf 13,00 Euro sowie nach §§ 8, 9 (PWK) auf 15,20 Euro.



Betriebsversammlung der Luftsicherheitskräfte Berlin und Brandenburg am 20. Januar 2014

## Ertragsbeteiligung

Im Dezember 2013 hat der dbb mit der Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände (VKA) einen Tarifvertrag über eine Ertragsbeteiligung für die Beschäftigten an Flughäfen abgeschlossen. Alle Flughafenbeschäftigten, deren Arbeitsverhältnis in den Geltungsbereich des TVöD BT-F fällt und die am ersten des Auszahlungsmonats im Arbeitsverhältnis stehen, erhalten eine jährliche Ertragsbeteiligung. Maßgeblich für die Höhe der jährlichen Zahlung ist das testierte Jahresergebnis des jeweiligen Arbeitgebers in den Vorjahren vor Ergebnisab- oder -zuführungen, der Ausschüttung von Dividenden/Gewinnen oder sonstigen Abführungen an die Anteilseigner. Der Grundbetrag der Ertragsbeteiligung beträgt danach 250 Euro. Je nach Ergebnis des Vorjahres beziehungsweise der Vorjahre wird dieser Betrag auf 450 Euro, 600 Euro oder 700 Euro erhöht oder auch auf 100 Euro abgesenkt. Beschäftigte in Teilzeit erhalten die Zahlung anteilig. Das Gleiche gilt für Beschäftigte, die erst im Laufe des Jahres eine Beschäftigung aufgenommen haben. Diese Regelung gilt auch für Tochtergesellschaften der Flughäfen, in denen der TVöD BT-F Anwendung findet.

Für den Fall, dass ein Flughafen sich in einer wirtschaftlichen Notlage befindet, ist vorgesehen, dass ein landesbezirklicher Tarifvertrag abweichende Regelungen festlegen kann. Dies wurde für den Flughafen Nürnberg bereits umgesetzt. Für börsennotierte Aktiengesellschaften und deren Tochtergesellschaften können auf landesbezirklicher Ebene eigene Regelungen abgeschlossen werden, da dies aufgrund aktienrechtlicher Besonderheiten erforderlich ist. Ein solcher landesbezirklicher Tarifvertrag wurde mit dem kommunalen Arbeitgeberverband Hessen abgeschlossen. Hierauf aufbauend wurden seitdem jährlich Sonderregelungen zur Ertragsbeteiligung für den Arbeitgeber Fraport sowie seine Tochtergesellschaft APS Airport Personal Service GmbH abgeschlossen.

## Flughafenfeuerwehren Gesundheitsschutz

Im Rahmen der Einkommensrunde 2016 wurde mit der Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände (VKA) vereinbart, Verhandlungen über bundesweit geltende Gesundheitsschutzregelungen für die Flughafenfeuerwehren aufzunehmen. Aus Sicht des dbb sind wegen der hohen körperlichen Belastungen und der Anforderungen durch die regelmäßigen Überprüfungen der Atemschutztauglichkeit umfassende Regelungen zur Absicherung der Beschäftigten erforderlich, etwa zum vorzeitigen Ausscheiden aus dem Berufsleben mit finanziellem Ausgleich, zur Arbeitsentlastung, zur Absicherung der Beschäftigten bei Feuerwehrdienstuntauglichkeit (zum Beispiel durch Verlust der Atemschutztauglichkeit) sowie zum Erhalt der Arbeitsfähigkeit. Auf den Vereinbarungen, die der dbb und die komba bereits für die Flughafenfeuerwehren erreicht haben, kann hierbei aufgebaut werden.

## Weitere Tarifbereiche

### Zusatzversorgung

#### Finanzierung der Zusatzversorgung

Unter dem Stichwort „Biometrie“ und „Rechnungszins“ haben der dbb und die Arbeitgeber von Bund, Tarifgemeinschaft deutscher Länder (TdL) und Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände (VKA) seit dem Jahr 2012 darüber verhandelt, ob und welche Konsequenzen aus der allgemein gestiegenen Lebenserwartung und der anhaltenden Niedrigzinsphase auf den Kapitalmärkten für die tarifvertraglichen Regelungen zur Zusatzversorgung zu ziehen sind. Der dbb hat verlangt, für jede Zusatzversorgungseinrichtung individuell zu prüfen, wie die jeweiligen Rahmenbedingungen aussehen und ob sich aus der finanziellen Situation ein konkreter Handlungsbedarf ergibt.

Die TdL hatte dieses Thema zum Gegenstand der Einkommensrunde 2015 gemacht, um den Druck auf die Gewerkschaftsseite zu erhöhen. Ohne eine Einigung beim Thema Zusatzversorgung hätte die TdL kein Angebot zur Tabellerhöhung abgegeben. Im Ergebnis haben sich die Arbeitgeber aber mit der Kernforderung nach Einschnitten im Leistungsrecht nicht durchsetzen können. Allerdings erwächst aus der im Vergleich zu den ursprünglichen Grundannahmen gestiegenen Lebenserwartung und dem daraus folgenden längeren Bezug der Betriebsrente unbestritten ein zusätzlicher Finanzierungsaufwand für die Zusatzversorgungseinrichtungen. Im Zuge der Einkommensrunde haben sich die Tarifvertragsparteien deshalb auf Grundzüge einer Ergänzung des Tarifvertrags über die betriebliche Altersversorgung der Beschäftigten des Öffentlichen Dienstes (Tarifvertrag Altersversorgung – ATV) geeinigt.

Im Abrechnungsverband West der VBL wird der höhere Aufwand aufgrund der gestiegenen Lebenserwartung durch eine Erhöhung des Eigenanteils der Versicherten an der Umlage von derzeit 1,41 Prozent des zusatzversorgungsfähigen Entgelts aufgefangen. Der Eigenanteil steigt dabei zum 1. Juli 2015 um 0,2 und zum 1. Juli 2016 und 2017 um jeweils 0,1 Prozent. Der Arbeitgeberanteil an der Umlage steigt bei Bedarf entsprechend.



Demonstration bei der Einkommensrunde 2015 in Potsdam am 28. März 2015

Für den Abrechnungsverband Ost wurde vereinbart, dass der Anteil der Versicherten an der Kapitaldeckung zum 1. Juli der Jahre 2015, 2016 und 2017 um jeweils 0,75 Prozent angehoben wird. Für die Arbeitgeberseite steigt der Umlageanteil bei Bedarf im selben Umfang. Damit wird die Finanzierungslücke im Abrechnungsverband Ost der VBL geschlossen.

Für die Beschäftigten des Bundes sowie die kommunalen Beschäftigten, die bei der VBL sowie der ZVK-Saar pflichtversichert sind, wurde im Rahmen der Einkommensrunde 2016 entsprechend der im Jahr zuvor mit der TdL vereinbarten Regelung eine Stärkung der Finanzierungsseite vereinbart. Demnach steigt der Eigenanteil der Versicherten an den Zusatzversorgungsbeiträgen schrittweise an, im Tarifgebiet West um 0,2 Prozent ab dem 1. Juli 2016, um weitere je 0,1 Prozent ab dem 1. Juli 2017 und ab dem 1. Juli 2018. Für den Abrechnungsverband Ost der VBL wird der Beitrag zur Kapitaldeckung um jeweils 0,75 Prozent ab dem 1. Juli 2016, ab dem 1. Juli 2017 und ab dem 1. Juli 2018 angehoben. Die Arbeitgeberanteile steigen gemäß dem periodisch festgestellten Bedarf entsprechend.

Für die Beschäftigten, die in einer kommunalen Zusatzversorgungskasse pflicht-

versichert sind, erfolgt eine Differenzierung je nach der von dem verantwortlichen Aktuar festgestellten finanziellen Lage. Für die Kassen, bei denen versicherungsmathematisch ein Handlungsbedarf zur dauerhaften Finanzierbarkeit der Rentenanwartschaften und Ansprüche festgestellt wurde, erfolgt eine Anhebung des Eigenanteils der Versicherten analog der VBL-Vereinbarung für das Tarifgebiet West. Konkret davon betroffen sind bislang die kommunalen Zusatzversorgungseinrichtungen Baden-Württemberg, Brandenburg, Mecklenburg-Vorpommern, Sachsen-Anhalt und Wiesbaden. Die Arbeitgeber haben eine Leistung in insgesamt gleicher Höhe zu erbringen.

#### Neuregelung des Übergangsrechts

Zum 31. Dezember 2001 war das System der Gesamtversorgung, nach dem bis dahin die Zusatzversorgung für die Arbeitnehmerinnen und -nehmer des öffentlichen Dienstes durchgeführt worden war, durch ein Betriebsrentenmodell abgelöst worden. Die im System der Gesamtversorgung erworbenen Rentenanwartschaften wurden als sogenannte Startgutschriften in das neue Punktemodell transferiert. Die Startgutschriften der rentennahen Versicherten wurden nach dem Leistungsrecht der Gesamtversorgung ermittelt. Die Berechnung der zu transferierenden Anwartschaften der rentenfernen Versicherten richtet sich nach § 18 Absatz 2 BetrAVG, der vom Gesetzgeber speziell zur Bestimmung von unverfallbaren Rentenanwartschaften für den öffentlichen Dienst geschaffen worden war.

Als rentenfern gelten dabei die Versicherten, die zum Stichtag der Systemumstellung in der Zusatzversorgung des öffentlichen Dienstes am 31. Dezember 2001 noch nicht das 55. Lebensjahr vollendet hatten. Die im Zuge der Systemumstellung für die rentenfernen Versicherten errechneten Startgutschriften hatte der Bundesge-

richtshof (BGH) bereits mit Urteil vom 14. November 2007 (Az.: IV ZR 74/06) für unverbindlich erklärt, da die zugrunde liegende Übergangsregelung für bestimmte Personengruppen nicht verfassungsgemäß sei. Insbesondere wurde eine Benachteiligung von Beschäftigten mit längeren Ausbildungszeiten festgestellt.

Zur Umsetzung der höchstrichterlichen Vorgaben hatten sich die Tarifvertragsparteien mit Änderungstarifverträgen zum Tarifvertrag Altersversorgung (ATV) und zum Altersvorsorge-TV-Kommunal (ATV-K) vom 30. Mai 2011 auf ein Modell der Neuberechnung der Startgutschriften für rentenferne Versicherte geeinigt. Die Neuberechnung basiert auf einem Vergleich der Berechnung der unverfallbaren Anwartschaft nach § 2 BetrAVG, der allgemein für Betriebsrenten gilt, sowie nach der für den öffentlichen Dienst geltenden Sonderregelung des § 18 BetrAVG.

Der BGH hatte in seiner Entscheidung vom November 2007 die Versorgungssätze nach § 2 BetrAVG mit denen nach § 18 Abs. 2 BetrAVG verglichen und im konkreten Beispielsfall die Differenz von 11,77 Prozentpunkten für nicht mehr zulässig erachtet. Daher hatten die Tarifvertragsparteien ein Vergleichsmodell dieser beiden Berechnungsmethoden vereinbart und eine maximal zulässige Abweichung von 7,5 Prozent definiert.

Auch diese Neuregelung wurde in den Entscheidungen vom 9. März 2016 (Az.: IV ZR 9/15 und IV ZR 168/15) vom BGH für unwirksam erklärt, da die Ermittlung der Startgutschriften rentenferner Versicherte weiterhin gegen den Gleichheitssatz verstoße. Im Kern führe die Berechnung nach dem Vergleichsmodell einschließlich der darin vorgesehenen Kürzung des Unverfallbarkeitsfaktors um 7,5 Prozent dazu, dass eine große Gruppe von Versicherten von vornherein von einer Verbesserung ihrer Startgutschriften ausgenommen sei. Dies betreffe unter anderem die Angehörigen der Jahrgänge 1961 und jünger sowie diejenigen Versicherten, die vor Vollendung des 25. Lebensjahres in den öffentlichen Dienst eingetreten sind. Im Ergebnis würden lediglich 250.000 von den rund 1,7 Millionen rentenfernen Versicherten bei der Versorgungsanstalt des Bundes und der Länder durch das Vergleichsmodell in den Genuss einer Verbesserung ihrer Startgutschrift gegenüber der ursprünglichen Regelung kommen. Damit sei die Grenze einer zulässigen Typisierung von Sachverhalten überschritten, da die mit ihr verbundenen Härten nicht nur eine verhältnismäßig kleine Zahl von Versicherten beträfe. Zudem gehe die Ungleichbehandlung über eine nicht sehr intensive Benachteiligung hinaus.

Am 19. Dezember 2016 hat der dbb mit dem Bund, der Tarifgemeinschaft deutscher Länder und der Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände die Verhandlungen über eine nochmalige Anpassung des Übergangsrechts aufgenommen. Bei dem Verhandlungsauftritt haben sich die Parteien verständigt, zunächst eine umfangreiche Datenerhebung zu den Auswirkungen der denkbaren Alternativen zur Neugestaltung des Übergangsrechts zu veranlassen. Ein möglicher Lösungsansatz könnte darin bestehen, den Kürzungsfaktor von 7,5 Prozent zu verändern, um anhand von Berechnungen für bestimmte Erwerbsverläufe abschätzen zu können, wie viele Pflichtversicherte von einer solchen Variation profitieren würden. Die andere Überlegung betrifft die ursprüngliche Berechnungsmethode nach § 18 Absatz 2 BetrAVG. Damit auch Beschäftigte mit längeren Ausbildungszeiten den höchstmöglichen Versorgungssatz erreichen können, müss-



Demonstration der Lehrkräfte in Dresden am 19. November 2013

te der Anteilssatz von derzeit 2,25 Prozent auf bis zu 2,5 Prozent angehoben werden.

Die Zusatzversorgungskassen haben den Auftrag erhalten, Berechnungen zu den Auswirkungen dieser Lösungsansätze auf die Startgutschriften verschiedener Versicherungskassen und Jahrgänge zu erstellen. Zudem soll ermittelt werden, welche möglichen Folgen sich aus den sich daraus ergebenden Verbesserungen bei den Startgutschriften auf die Finanzierungsgrundlagen der Zusatzversorgungseinrichtungen resultieren würden.

Die Verhandlungen waren zum Zeitpunkt des Redaktionsschlusses dieses Geschäftsberichts noch nicht abgeschlossen.

### Lehrkräfte Sachsen

Im November 2013 vereinbarte der dbb mit der sächsischen Staatsregierung ein Gesamtpaket mit Verbesserungen bei der Eingruppierung der Lehrkräfte in allen Schulformen einerseits sowie mit Maßnahmen und Angeboten für ältere Lehrkräfte und für Berufseinsteigerinnen und -einsteiger in sächsischen Schuldiensten. Als verbesserte Eingruppierung werden auf Grundlage des Gesamtpakets über einen Zeitraum von bis zu vier Jahren Stellenobergrenzen angehoben beziehungsweise Stellenhebungen wirksam und dadurch Höhergruppierung

gen insbesondere von Mittelschullehrerinnen und -lehrern an den Oberschulen, von Förderschullehrerinnen und -lehrern sowie im Berufsschul- und gymnasialen Bereich des Freistaates realisiert. Neben weiteren Maßnahmen zur Erhöhung der Attraktivität des Lehrerberufs und zur Nachwuchsgewinnung wurde außerdem ein Tarifvertrag zur Altersteilzeit vereinbart.

Im Herbst 2016 hat der dbb für die rund 30.000 Lehrkräfte im Schuldienst des Freistaates Sachsen weitere Verhandlungen mit der sächsischen Staatsregierung über Maßnahmen zur Deckung des Lehrkräftebedarfs an den allgemein- und berufsbildenden Schulen durchgeführt, die allerdings nach elf Gesprächsrunden ohne Ergebnis abgebrochen wurden. Inhaltlicher Gegenstand der Gespräche waren einseitige Maßnahmen, die der Freistaat zur Behebung des akuten Lehrkräftemangels ergreifen kann beziehungsweise ergreifen soll. Hierzu wurden dem dbb im Gegenzug zu Verschlechterungen bei der Altersmäßigung – den sogenannten Abminderungsstunden – in gewissem Umfang Stellenhebungen sowie Verbesserungen für neu eingestellte Lehrkräfte in Aussicht gestellt. Dieses Angebot war jedoch mit der zusätzlichen und nicht akzeptablen Forderung der Staatsregierung verbunden, einseitig und verbindlich für die kommenden Jahre auf alle weiteren Forderungen zu verzichten.

### Altersteilzeit

#### Baden-Württemberg

Seit Oktober 2012 gilt in Baden-Württemberg der Tarifvertrag über Altersteilzeit für schwerbehinderte Beschäftigte im Landesdienst (TV ATZ BW). Der TV ATZ BW ermöglicht es schwerbehinderten Beschäftigten ab einem Lebensalter von 55 Jahren, ihre Arbeitszeit auf 50 Prozent zu reduzieren und dabei weiterhin ein Entgelt in Höhe von 83 Prozent ihres bisherigen Nettoentgelts zu erhalten. Im Oktober 2016 haben sich der dbb und der Arbeitgeberverband des öffentlichen Dienstes des Landes Baden-Württemberg (AVdÖD Land BW) auf eine Verlängerung der Laufzeit des TV ATZ BW bis Ende 2020 geeinigt. Im Zuge der Einigung haben sich beide Seiten darauf verständigt, dass ein Altersteilzeitarbeitsverhältnis für Tarifbeschäftigte nur dann vereinbart werden kann, sofern die entsprechenden Regelungen für vergleichbare Beamtinnen und Beamte gelten, sodass eine Gleichbehandlung beider Statusgruppen gegeben ist.

#### TV FlexAZ

Für die im Landesbereich durch die Tarifgemeinschaft deutscher Länder (TdL, ohne Hessen) organisierten Körperschaften hatten der dbb und die TdL bereits in der Einkommensrunde 2011 eine Öffnungsklausel für landesbezirkliche Tarifverträge zur Ausgestaltung von Altersteilzeitarbeitsverhältnissen auf der einschlägigen gesetzlichen Grundlage geschaffen. Von der Öffnungsklausel konnte zwischenzeitlich allein mit Geltung für den jeweiligen Landesdienst in Sachsen-Anhalt sowie in Baden-Württemberg Gebrauch gemacht werden durch den Abschluss ausfüllender Tarifverträge. Der Tarifvertrag mit dem Land Sachsen-Anhalt ist bereits zum Jahresende 2016 ausgelaufen.

Die mit dem Bund sowie gesondert mit den Kommunen jeweils bereits zum Januar 2010 vereinbarten Tarifverträge zur Ausgestaltung von Altersteilzeitarbeit beziehungsweise flexibler Teilrentenmodelle (Falter) ermöglichen nach aktueller Fassung einen Wechsel in entsprechend geänderte Arbeitsverhältnisse bis zum Ablauf des Dezember 2018.

### Fleischuntersuchung

#### Kommunaler Bereich

In den Einkommensrunden 2012, 2014 und 2016 mit Bund und Kommunen wurden die Entgelte der kommunalen Beschäftigten in der Fleischuntersuchung, für die der TV-Fleischuntersuchung Anwendung findet, zeit- und wirkungsgleich mit den Entgelten der Beschäftigten im TVöD-Bereich der Kommunen erhöht. Des Weiteren wurde mit Änderungstarifvertrag vom 1. April 2014 die Unterscheidung nach dem Lebensalter in der Regelung zum Erholungsurlaub beseitigt. Für alle betroffenen Beschäftigten wurde ein Anspruch auf 33 Werktage Erholungsurlaub vereinbart.

#### Länderbereich

Der TV-Fleischuntersuchung-Länder gilt für die Beschäftigten in der Fleischuntersuchung in Bremen, Hamburg und dem Saarland. In den anderen Bundesländern sind die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in der Fleischuntersuchung bei den Kommunen beschäftigt. Am 11. Juli 2013 haben sich der dbb und die Tarifgemeinschaft deutscher Länder (TdL) auf Entgelterhöhungen und weitere Verbesserungen geeinigt. Die Entgelte wurden in zwei Schritten um 2,65 Prozent rückwirkend ab dem 1. Mai 2013 und um weitere 2,95 Prozent ab dem 1. Mai 2014 erhöht. In Großbetrieben außerhalb öffentlicher Schlachthöfe nach § 26 Abs.

1 TV-Fleischuntersuchung-Länder erfolgte für die Fleischuntersuchung von Schweinen zu den oben genannten Terminen eine jeweils hälftige prozentuale Erhöhung der Stückvergütung. Darüber hinaus wurde die Unterscheidung nach dem Lebensalter in der Regelung zum Erholungsurlaub beseitigt. Für alle betroffenen Beschäftigten wurde ein Anspruch auf 33 Werktage Erholungsurlaub vereinbart. Im Jahr 2015 wurden weitere Erhöhungen von Entgelten und Zulagen in zwei Schritten zum 1. Juli 2015 und 1. Juli 2016 vereinbart. Diese orientierten sich an dem Ergebnis der Einkommensrunde 2015 mit der TdL. Für die Fleischuntersuchung von Schweinen erfolgte erneut eine jeweils hälftige prozentuale Erhöhung der Stückvergütung.

### Bundesagentur für Arbeit

Bei der Bundesagentur für Arbeit (BA) wurden die Tarifiergebnisse mit dem Bund weitgehend übernommen und auf die Besonderheiten des Haustarifvertrags – dem TV-BA – hin angepasst. Das geschah jeweils 2014 und 2016. So einigten sich dbb und die BA in der Einkommensrunde 2014 auf die inhaltsgleiche Übertragung der Tarifiergebnisse. Rückwirkend zum März 2014 fand eine Erhöhung der Entgelte um drei Prozent, mindestens aber um 90 Euro statt. Ein weiterer Erhöhungsschritt um 2,4 Prozent erfolgte zum März 2015. Die Funktionsstufen wurden ebenfalls



dbb Verhandlungskommission Bundesagentur für Arbeit

prozentual erhöht, um drei Prozent zum März 2014 und um weitere 2,4 Prozent zum März 2015. Für den Urlaubsanspruch wurde eine rechtssichere Lösung gefunden. Die Beschäftigten der BA haben einen Anspruch auf 30 Tage im Jahr. Nachwuchskräfte haben 28 Tage Urlaub. Nicht umgesetzt werden konnte die stufengleiche Höhergruppierung. Stattdessen wurde als Kompromiss der Garantiebetrug auf 200 Euro erhöht.

Im Jahr 2016 verhandelte der dbb erfolgreich die Übernahme des Ergebnisses der Einkommensrunde im TVöD. Die Tabellenentgelte stiegen in der ersten Stufe zum 1. März 2016 um mindestens 2,4 Prozent. Gleichzeitig fand eine Optimierung der Tabellenstruktur statt. Die mittleren Eingruppierungsregionen in den Tätigkeitsebenen TE IV und TE V wurden aufgewertet. In der TE IV flossen knapp 100 Euro aus den Funktionsstufen in das Tabellenentgelt. Die Folge ist, dass Beschäftigte ohne Funktionsstufen überproportional am Tarifergebnis profitierten. Auch die Funktionsstufen in den TE VIII bis TE V stiegen um knapp 4,5 Prozent. Bei der Zusatzversorgung wurden die Ergebnisse mit dem Bund übernommen. Der Kompromiss sieht eine Steigerung der Beiträge der Arbeitnehmerinnen und -nehmer zur Zusatzversorgung vor.

Seit 2012 erfolgten verschiedene zu tarifierende Organisationsänderungen, die sich in der Eingruppierungssystematik und mehreren Änderungstarifverträgen niederschlugen. Kernthema der Tarifarbeit des dbb bei der BA war 2013 die Tarifierung der Fachkonzepte Zentrale und Regionaldirektion. Aufgrund der Neuausrichtung der Aufgabenschwerpunkte und der damit einhergehenden Verlagerung der Verantwortung wurde für die Beschäftigten in beiden Bereichen die Funktionsstufe eins flächendeckend ausgebracht. Der dbb konnte sich mit seiner Forderung durchsetzen, dass es durch die Änderungen im Operativen Service in der Fläche nicht zu einseitigen Verlusten kommen durfte. Bis 2015 wurden Funktionsstufen, die aufgrund des Übergangs in den Operativen Service weggefallen wären, gesichert. Der dbb vereinbarte des Weiteren Verbesserungen für den SGB-II-Bereich. Seit 2013 ist es möglich, in den gemeinsamen Einrichtungen auch mit dem „Tätigkeits- und Kompetenzportfolio“ der Agenturen zu arbeiten. Alle Posten im SGB-III-Bereich stehen auch den gemeinsamen Einrichtungen

zur Verfügung. Für die Familienkasse konnte ebenfalls ein ausgewogener Kompromiss erzielt werden.

Die Ergebnisse der Tarifverhandlungen von Ende 2014 bis September 2015 wurden im 15. Änderungstarifvertrag zum TV-BA zusammengefasst. Ein Schwerpunkt der Änderungen lag im Bereich der ZAV, die neu organisiert wurde. Der dbb hat sich erfolgreich dafür eingesetzt, dass die betroffenen Beschäftigten keine finanziellen Einbußen erleiden. So wurden wegfallende Funktionsstufen in den Bereichen MobiPro-EU und AMZ bis Mitte 2016 als Besitzstände gesichert. Des Weiteren gab es tarifvertragliche Anpassungen durch die Fachkonzepte Inkasso, IT-Systemhaus, BA-Service Haus und Zentrale. Im Manteltarifvertrag wurden Verbesserungen bei der Anerkennung von einschlägiger externer Berufserfahrung aufgenommen. Die neuen Tarifregelungen traten zum 1. September 2015 in Kraft.

2016 wurden ebenfalls verschiedene Anpassungen beim Eingruppierungsrecht vorgenommen. Dies umfasste unter anderem die Bereiche Interner Service und Personal, das BA-Service Haus und den Ärztlichen Dienst. Der dbb hat angekündigt, das Thema der lebensphasenorientierten Gestaltung der Arbeitszeit wieder in den Tarifverhandlungen anzusprechen.

## Bundeswehr

### Bekleidungsgesellschaft

Bei der LH Bundeswehr Bekleidungsgesellschaft mbH ist bereits im September 2003 ein Tarifvertrag über Betriebsratsstrukturen abgeschlossen worden, der gemäß der Regelung des § 3 Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) tarifvertraglich Wahlbetriebe festlegte, denen die einzelnen Standorte der Gesellschaft zugeordnet worden sind. Aufgrund der Vielzahl der Standortveränderungen sowie dem damit einhergehenden Abbau der Beschäftigtenzahlen ist der Arbeitgeber im Juni 2013 an den dbb mit der Bitte um ein Sondierungsgespräch herangetreten, das dann am 25. Juni 2013 stattfand. Am 25. September 2013 folgten dann Tarifverhandlungen, in denen die wesentlichen Punkte über eine neue Regionalstruktur geeint werden konnten, so dass es zukünftig vier Regionen (Nord/Süd/West/Ost) sowie den Standort der Hauptverwaltung als eigenständigen Wahlbetrieb

geben wird. Ferner wurde die Anzahl der Betriebsratsmitglieder pro Wahlbetrieb und die Anzahl der Freistellungen neu geregelt. Eine Einigung über die genaue Zuordnung der Standorte erfolgte am 6. Dezember 2013.

### Fuhrpark Service

Die BW Fuhrpark Service GmbH ist ein Unternehmen des Bundes, welches den Fahrdienst für das Bundesministerium der Verteidigung sowie die Bundeswehr organisiert. Im Jahr 2016 ist der Fahrdienst des Bundestags dem Unternehmen zugeordnet worden. Das Unternehmen hat Standorte über das gesamte Bundesgebiet verteilt und mit dem Fahrdienst des Bundestags einen neuen Standort in Berlin. In der Vergangenheit hatte der dbb bereits einen Tarifvertrag über eine Betriebsratsstruktur gemäß § 3 BetrVG abgeschlossen, der eine sinnvolle und strukturierte Wahrnehmung der Belegschaftsinteressen ermöglichen sollte.

Dieser Tarifvertrag war seitens der Arbeitgeber im August 2013 fristgerecht gekündigt worden. Die sich daraufhin anschließenden Verhandlungen scheiterten zunächst am Arbeitgeber, sodass die Verhandlungen im Januar 2014 abgebrochen wurden. Da ein Tarifvertrag nach § 3 BetrVG nicht nachwirkt, war die Folge, dass seitdem die gesetzliche Regelung des Betriebsverfassungsrechts greift und die Wahlbetriebe sich nach den einzelnen Standorten und dem geltenden Betriebsbegriff des BetrVG bestimmen. Die Betriebsratswahlen wurden dann entsprechend durchgeführt. Im März 2017 haben sich die Tarifvertragsparteien auf einen neuen Betriebsrätestrukturtarifvertrag geeinigt. Die Wahl der Betriebsräte erfolgt auf der Basis der Organisationsstruktur der Regionen Süd, Ost, West, Nord, der zentralen Verwaltung und der neu hinzukommenden Organisationseinheit Fahrdienst Bund. Demnach werden insgesamt sechs Betriebsräte gebildet, um eine sachbezogene und vertrauensvolle Zusammenarbeit der Interessenvertreterinnen und -vertreter unter Berücksichtigung der Unternehmensstruktur der BwFPS GmbH zu gewährleisten. Für jeden Betriebsrat sind jeweils neun Mandatsträgerinnen und -träger sowie zwei Freistellungen vorgesehen. Der Tarifvertrag tritt mit Unterzeichnung in Kraft, diese wird voraussichtlich noch im März vollzogen. Die nächsten Betriebsratswahlen finden für alle Betriebsräte in der 21. Kalenderwoche 2018 statt.



Branchentag des VAB zur Einkommensrunde 2016 in Dresden am 18. Januar 2016

### TV UmBw

Im Dezember 2010 wurde der Änderungs-tarifvertrag zum Tarifvertrag über sozialverträgliche Begleitmaßnahmen im Zusammenhang mit der Umgestaltung der Bundeswehr vom 18. Juli 2001 (TV UmBw) bis Ende 2017 mit einer weiteren Verlängerungsoption versehen. Der dbb hat deshalb das Bundesministerium des Innern im Oktober 2016 aufgefordert, in Verhandlungen über eine weitere Verlängerung des TV UmBw einzutreten.

### Zivil besetzte Schiffe

Das Bundesministerium der Verteidigung (BMVg) hat im Oktober 2012 in enger Abstimmung mit dem Bundesministerium für Arbeit und Soziales dem dbb einen Entwurf einer Verordnung über die Arbeitszeit der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer als Besatzungen von Schiffen im Bereich des BMVg (Arbeitszeitverordnung See) vorgelegt, der Abweichungen von den Arbeitszeitgrenzen zulässt. Die Arbeitszeitverordnung See sollte nur für diejenigen Beschäftigten gelten, die bei den Streitkräften als Besatzung von Schiffen während der Teilnahme an mandatierten Einsätzen oder einsatzbezogenen Verpflichtungen eingesetzt werden.

Im Juni 2013 forderte das Bundesministerium des Innern (BMI) den dbb zu Tarifverhandlungen auf. Grundlage der Tarifverhandlungen sollte die inzwischen in Kraft getretene See-Arbeitszeitverordnung vom 9. April 2013 sein. Da diese inhaltlich dem

damaligen Entwurf entsprach, lehnte der dbb Tarifverhandlungen ab. Den Geltungsbereich auf mandatierte Einsätze und einsatzbezogene Verpflichtungen zu reduzieren, führt nach Auffassung des dbb zu einer Spaltung der Besatzungen. Der dbb sah daher auf der Basis der Arbeitszeitverordnung See keine Möglichkeit, in Tarifverhandlungen mit dem BMI einzutreten.

## Versorgungsbetriebe

Im Geltungsbereich des Tarifvertrags Versorgungsbetriebe (TV-V) gab es im Vergleich zu den TVöD-Abschlüssen der Jahre 2014 und 2016 nur wenige Abweichungen. Die Entgelttabellen, dynamisierten Zulagen und Zuschläge des TV-V wurden im Zuge der Einkommensrunde 2014 ab März 2014 um 3,3 Prozent und ab März 2015 um weitere 2,4 Prozent erhöht. Hier gab es keinen Mindestbetrag von 90 Euro. In der Einkommensrunde 2016 wurden die prozentualen Ergebnisse direkt auf den TV-V übertragen. Die stufengleiche Höhergruppierung ist ebenfalls Teil der Tarifeinigung 2016. Die Arbeitgeberseite gab 2014 und 2016 eine Verhandlungszusage zur Aufnahme von Verhandlungen über einen Demografietarifvertrag im Versorgungsbereich, die bislang nicht eingehalten wurde.

## Niedersächsische Landesforste

In den Tarifverhandlungen über einen Ergänzungstarifvertrag zum TV-L zur Eingruppierung forstfachlich Beschäftigter des ehemaligen gehobenen Forstdienstes bei den Niedersächsischen Landesforsten (NLF) haben sich der dbb und die NLF in enger Zusammenarbeit mit dem BDF Niedersachsen im November 2015 einigen können. Dies war ein entscheidender Schritt zur nachhaltigen Bindung qualifizierter Beschäftigter sowie der Wettbewerboptimierung. Für Beschäftigte, die den Anwärterdienst für den gehobenen Forstdienst absolviert haben, werden die Eingruppierungsregelungen neu gefasst.

Führt die NLF in den nächsten Jahren ein forstliches Traineeprogramm ein, ist dieses der Qualifikation für die Laufbahn gleichgestellt. Die vereinbarten Tätigkeitsmerkmale sehen Eingruppierungen in Anlehnung an die Dienstpostenbewertung der Forstbeamtinnen und -beamten vor. Danach werden forstliche Angestellte, die Tätigkeiten von Forstoberamtsräten ausführen, in die Entgeltgruppe 13, die Tätigkeiten von Forstamtsräten ausführen, in die Entgeltgruppe 12, die Tätigkeiten von Forstamtmännern ausführen, in die Entgeltgruppe 11, und die Tätigkeiten von Forstoberinspektoren ausführen, in die Entgeltgruppe 10 eingruppiert.

## dataport

Für rund 1.700 tarifbeschäftigte Arbeitnehmer bei dataport, dem von mittlerweile sechs Bundesländern getragenen IT-Dienstleister für die öffentliche Verwaltung mit

insgesamt 2.300 Mitarbeitern, gelten, vermittelt durch einen Haustarifvertrag, bereits seit 2008 die im Wesentlichen an den TV-L angelehnten allgemeinen Arbeitsbedingungen. Die hierzu im Jahr 2013 aufgenommenen Verhandlungen über die weiteren Themen Altersteilzeitarbeit und Demografiefolgen sind bislang noch ohne Abschluss geblieben. Für Auszubildende und Dualstudierende bei dataport bestehen seit Mitte 2013 in ebenso grundsätzlicher Entsprechung zu dem im Länderbereich einschlägigen Tarifrecht eigenständige haustarifvertragliche Regelungen. In den mit dataport in 2013, 2015 und 2017 abgeschlossenen Einkommensrunden bildete jeweils die im selben Jahr vorausgegangene Tarifeinigung mit der Tarifgemeinschaft deutscher Länder (TdL) die Verhandlungsgrundlage für dataport-spezifische Anpassungen und Ergänzungen.

## Brandenburg

### TV Umbau

Der Tarifvertrag über Maßnahmen zur Begleitung des Umbaus der Landesverwaltung Brandenburg (TV Umbau) trat am 1. Januar 2009 in Kraft. Der Tarifvertrag dient der Absicherung der vom Verwaltungsumbau betroffenen Beschäftigten im Landesdienst und soll die Möglichkeit zum dauerhaften Erhalt von Beschäftigung eröffnen sowie die Bereitschaft der Beschäftigten fördern, auch neue Tätigkeiten in der Landesverwaltung auszuüben. Im Februar 2016 wurden die bereits im November 2015 paraphierten Änderungstarifverträge zur Verlängerung des TV Umbau unterzeichnet. Der TV Umbau hat nun Gültigkeit bis zum 31. Dezember 2017.

### Sicherstellung und Weiterentwicklung der Attraktivität der Landesverwaltung

In Umsetzung der Gesprächsergebnisse vom 2. Juli 2014 und vom 13. November 2015 haben sich das Land Brandenburg und der dbb darauf verständigt, zur Gestaltung des Generationenwechsels und zur Stärkung der Wettbewerbsfähigkeit des öffentlichen Dienstes im Land Brandenburg Verhandlungen über Maßnahmen zur Sicherstellung der Attraktivität der Landesverwaltung aufzunehmen. Es wurden folgende thematischen Schwerpunkte festgelegt: Lebens- und altersgerechtes Arbeiten – Umgang mit lebensälteren Beschäftigten, Gewinnung und Einstellung junger Beschäftigter

und Attraktivität des öffentlichen Dienstes sowie Qualifizierung, Fort- und Weiterbildung. Im Verhandlungstermin am 20. Juli 2016 konnte keine Einigung über Maßnahmen zur Entlastung lebensälterer Beschäftigter erzielt werden, wie zum Beispiel die Einführung von flächendeckenden Altersteilzeitregelungen oder von sonstigen Abminderungstatbeständen. Der dbb hat die Gespräche zu diesem Themenkomplex für gescheitert erklärt. Beide Seiten haben sich jedoch darauf verständigt, bis Ende 2019 4,5 Millionen Euro in die Erarbeitung eines Rahmenkodexes „Gute Arbeit“ zu investieren. Darin enthalten sind unter anderem die Fortsetzung der Qualifizierungsoffensive, die Weiterentwicklung familien- und lebensphasenbewusster Personalpolitik sowie Handlungsrichtlinien zum Gesundheitsmanagement. Ein weiterer Schwerpunkt ist der Umgang mit Nachwuchskräften. Diese sollen in den Jahren 2017 und 2018 aufgestockt werden. Das Thema Befristungen wird einer kritischen Bestandsaufnahme unterzogen.

### Tarifverhandlungen über die sozialverträgliche Begleitung der Funktionalreform

Die Verwaltungsstrukturreform in Brandenburg umfasst neben einer Gebietsreform auch eine Funktionalreform. Anlässlich der Neustrukturierung der Kreisebene wird es zu Aufgabenübertragungen auf die Landkreise und die kreisfreien Städte kommen. Im Rahmen der Funktionalreform I sind konkrete Aufgabenübertragungen vom Land auf die kommunale Ebene geplant. Betroffen sind unter anderem der Landesbetrieb Forst sowie das Landesamt für Soziales und Versorgung. Der dbb hat sich im Herbst 2016 mit der brandenburgischen Landesregierung über mögliche Inhalte eines Tarifvertrags zur sozialverträglichen Begleitung der Funktionalreform I ausgetauscht. Beide Seiten haben sich auf einen Fahrplan verständigt, der im Jahr 2017 umgesetzt wird.

### Ballungsraumzulage München

Der dbb hat sich im Jahr 2015 mit der Landesregierung in Bayern auf eine Erhöhung der ergänzenden Leistungen für die Tarifbeschäftigten und Auszubildenden in der Landesverwaltung im sogenannten Verdichtungsraum München („Ballungsraumzulage“) geeinigt. Die Leistungen, die im Tarifvertrag über eine ergänzende Leistung an Arbeitnehmerinnen, Arbeitnehmer und

Auszubildende des Freistaates Bayern (TV-EL) festgeschrieben sind, waren zuvor seit der Einführung des TV-EL im Jahr 2007 in der Höhe unverändert geblieben.

Der dbb hatte gefordert, die im Beamtenbereich beschlossene Erhöhung der Ballungsraumzulage und ihre Anpassung an zukünftige Erhöhungen auch auf die Tarifbeschäftigten zu übertragen, um eine Gleichbehandlung der Statusgruppen sicherzustellen. Dies wurde mit dem 4. Änderungstarifvertrag zum TV-EL umgesetzt.

Die ergänzenden Leistungen wurden nachträglich zum 1. März 2015 um 2,1 Prozent und ab 1. März 2016 um weitere 2,3 Prozent erhöht. Sie nehmen außerdem in prozentualer Höhe und hinsichtlich des Zeitpunkts an zukünftigen Entgeltanpassungen teil.



dbb Verhandlungskommission „TV Umbau Brandenburg und Attraktivität der Landesverwaltung“ mit dem Innenminister Karl-Heinz Schröter (4. von links) und dem Finanzminister Christian Görke (1. von rechts) am 22. Februar 2016



Warnstreik bei dataport im Rahmen der Einkommensrunde 2017

## Teilzeit-TV Sachsen-Anhalt

In Umsetzung der beiden mit dem Land Sachsen-Anhalt im Jahr 2014 in Kraft gesetzten und zwischenzeitlich ausgelaufenen Tarifverträge über freiwillige Teilzeit haben der dbb und das Land Sachsen-Anhalt unterjährige Verständigungen über personelle Maßnahmenpakete im Schulbereich sowie für den allgemeinen Landesdienst erzielt. Die Tarifverträge mit Geltung für Lehrkräfte einerseits sowie für die weitere Landesverwaltung andererseits regeln Angebotsmodelle zur Bewältigung von Demografie-Folgen. Die durch den Abschluss individueller Teilzeitvereinbarungen eingesparten Haushaltsmittel dienen insbesondere der Schaffung zusätzlicher Ausbildungsplätze und wurden somit anteilig in den Personalkörper reinvestiert. Dazu wurden jährliche Maßnahmenpakete mit dem dbb abgestimmt, die im Lehrkräftebereich befristete Einstellungen sowie Vertretungen durch vorübergehende Arbeitszeiterhöhungen vorhandener Lehrkräfte ermöglicht und dadurch die Unterrichtsversorgung verbessert haben.

## Umzugs-TV

Der dbb und das Bundesministerium des Innern haben sich zuletzt Anfang 2016 auf eine Verlängerung des sogenannten Umzugstarifvertrags bis Ende 2017 geeinigt. Der Tarifvertrag über Begleitmaßnahmen im Zusammenhang mit dem Beschluss des Deutschen Bundestags vom 20. Juni 1991 zur Vollendung der Einheit Deutschlands vom 24. Juni 1996 (Umzugs-TV) regelt eine sozialverträgliche Ausgestaltung für die Beschäftigten aller Bundeseinrichtungen, die im Zuge der Umsetzung des Bundestagsbeschlusses vom 20. Juni 1991 zur Bundeshauptstadt ihren Sitz verlegen. Ursprünglich war die Anwendung des Tarifvertrages bis Ende 2000 begrenzt. Jedoch hat sich gezeigt, dass auch über diesen Zeitpunkt hinaus Umzugsmaßnahmen erfolgen würden.

## Gebietsreform Südniedersachsen

Im Bundesland Niedersachsen ist im Dezember 2009 ein „Zukunftsvertrag“ abgeschlossen worden, der eine Entschuldungsbeihilfe für Kommunen bei der Durchführung von Strukturreformen vorsieht, die insbesondere dann greift, wenn

es zu Fusionen zwischen kommunalen Einheiten kommt. Vor diesem Hintergrund wurde in Südniedersachsen eine Fusion der Landkreise Osterode und Göttingen sowie der Stadt Göttingen vorbereitet, die zum 1. November 2016 vollzogen worden ist. Zur Wahrung der Interessen der Beschäftigten hatte der dbb im Jahr 2014 Tarifverhandlungen mit den beteiligten Landkreisen und dem KAV Niedersachsen aufgenommen, die im Herbst 2015 abgeschlossen worden sind. Der dbb konnte so unter anderem einen erweiterten Fahrkostenersatz, Schutz vor Versetzungen und Umgruppierungen, einen internen Stellenmarkt, Regelungen zur Weiterbildung und zusätzliche Regelungen zum Gesundheitsschutz zugunsten der Beschäftigten durchsetzen.

## Wasser- und Schifffahrtsverwaltung Bund

Beim Auftakt der Tarifverhandlungen anlässlich der Neuordnung der Wasser- und Schifffahrtsverwaltung im April 2013 forderte der dbb gegenüber den Vertreterinnen und -vertretern der Arbeitgeberseite zum Schutz vor den Folgen des Umbaus der Wasser- und Schifffahrtsverwaltung und den Zentralisierungs- und Auslagerungsplänen für die Beschäftigten einen umfangreichen Maßnahmenkatalog. Im Mai 2013 forderte der Bund die Gewerkschaften auf, einen Teil der Tarifforderungen wieder zurückzunehmen, nur dann sei er bereit, in Tarifverhandlungen einzutreten. Die Verhandlungskommission beschloss daraufhin, dass keine Tarifverhandlungen unter der Bedingung einer Rücknahme von Forderungen mit dem Bund geführt werden sollen. Im Juli und August 2013 haben Beschäftigte der Wasser- und Schifffahrtsverwaltung unter anderem in Nordrhein-Westfalen, Niedersachsen und Bremen die Arbeit niedergelegt. Zum Streik hatten der dbb und der Fachverband Wasser- und Schifffahrtsverwaltung (FWSV) aufgerufen. Die Tarifverhandlungen wurden dennoch nicht fortgesetzt.

## Kommission zur Ordnung des Diözesanen Arbeitsvertragsrechts

Der dbb hat darauf verzichtet, bei der Kommission zur Ordnung des Diözesanen Arbeitsvertragsrechts (KODA) mitzuwirken, hat jedoch mit seinen in diesem Bereich gut organisierten Fachgewerkschaften DBSH und KEG

abgesprochen, dass diese sich einbringen. Diese berichten, dass sich dort neue Entwicklungen feststellen lassen. So gelang es mehrfach, in Kontakt mit großen freien Trägern zu treten und in der Folge Vertretungen in Mitbestimmungsgremien zu gewinnen. Auch bezüglich Betriebsratsgründungen in einzelnen Unternehmen werden die dbb Gewerkschaften zunehmend angefragt und sind beratend tätig.

## Sondertarifbereiche

### Gewerkschaft Deutscher Lokomotivführer (GDL)

#### Herausforderungen und Ziele

Aufgrund der steigenden Mitgliederzahlen im Bereich der Lokrangierführer, Zugbegleiter und Disponenten war es das tarifpolitische Ziel der GDL, eigenständige Tarifverträge für diese Gruppen bei der Deutschen Bahn durchzusetzen. Ebenso sollten tarifvertragliche Schutznormen im Falle von traumatischen Ereignissen im Eisenbahnverkehrsmarkt verankert werden. Weiterhin war es Ziel der GDL, mit weiteren Eisenbahnverkehrsunternehmen Tarifpartnerschaften zu gründen, um somit den Wettbewerb über Lohn- und Sozialdumping zu unterbinden beziehungsweise zu beenden. Mit dem Abschluss des Bundes-Rahmen-Lokomotivführertarifvertrags (BuRa-LfTV) im Bereich der Deutschen Bahn hatte die GDL in den Vorjahren bereits den Grundstein dafür gelegt. Außerdem war die weitere Aufnahme von Unternehmen in die Betreiberwechseltarifverträge primäre Aufgabe.

#### Beendigung des Grundlagentarifvertrags

Der im Jahr 2008 zwischen der GDL und der Eisenbahn- und Verkehrsgewerkschaft (EVG) sowie dem Arbeitgeber- und Wirtschaftsverband der Mobilitäts- und Verkehrsdienstleister (Agv MoVe) abgeschlossene Grundlagentarifvertrag endete im Juni 2014. Bis zu diesem Zeitpunkt waren darin gewerkschaftliche Zuständigkeiten geregelt. So war bis dahin die Tarifzuständigkeit der GDL bei der Deutschen Bahn auf Lokomotivführer begrenzt. Für weitere Berufsgruppen konnten keine Forderungen gestellt werden. Mit Auslaufen des Grundlagentarifvertrags sollte eine Kooperationsvereinbarung zwischen EVG und GDL geschlossen werden. Diese hätte jedoch die tariflichen Gestaltungsmöglichkeiten der GDL in erheblichem Maße eingeschränkt. Die GDL legte daraufhin einen eigenen Entwurf vor, der auf Tarifpluralität abzielte. Diesen Entwurf lehnte jedoch die EVG mit der Begründung ab, dass sie Tarifeinheit anstrebe. Es kam deshalb zu keiner Einigung, da es Ziel war, die bei der GDL organisierten Beschäftigten des Zugpersonals tarifpolitisch zu vertreten.

#### Tarifrunde 2014/2015 bei der Deutschen Bahn

Ziel der GDL für die Tarifrunde 2014/2015 bei der Deutschen Bahn war zum einen der Abschluss eines gemeinsamen Flächentarifvertrags, in dem auch Lograngierführerinnen und -führer, Zugbegleiterinnen und -begleiter sowie Disponentinnen und Disponenten in den Geltungsbereich aufgenommen werden, und zum anderen die Vereinbarung eigenständiger Haustarifverträge für die jeweiligen Beschäftigten. Grundsätzlich sollten Verbesserungen in den Kernthemen Entgelt, Arbeitszeit, Belastungssenkung, Familie und Beruf sowie zur Wertschätzung der Arbeitnehmerinnen und



Streik in der Wasser- und Schifffahrtsverwaltung in Minden am 22. August 2013



Im Rahmen der Initiative „Hände weg vom Streikrecht“ demonstrierten am 18. April 2015 in Frankfurt am Main rund 800 Gewerkschafter, darunter zahlreiche Mitglieder der GDL, gegen das Tarifeinheitsgesetz.



Auf dem Höhepunkt des „Lokführerstreiks“: Claus Weselsky auf einer Streikkundgebung in Leipzig im März 2015

-nehmer erreicht werden. Die Tarifverhandlungen verliefen jedoch äußerst schwierig, da der Arbeitgeber immer wieder Konflikte schürte, um Argumente für die politische Debatte zur Tarifeinheit zu gewinnen. Dies führte zum Scheitern der Verhandlungen und zu mehreren Streikmaßnahmen. Bis zum Abschluss der Tarifrunde 2014/2015 waren insgesamt 421 Streikstunden im Güterverkehr und 351 Streikstunden im Personenverkehr notwendig. Im November 2014 scheiterten die Versuche der Deutschen Bahn, einstweilige Verfügungen gegen die Streikmaßnahmen zu erreichen. Nach dem Abschluss einer Schlichtungsvereinbarung zwischen der Deutschen Bahn und der GDL konnte am 27. Mai 2015 die Schlichtung beginnen. Als Schlichter für die GDL fungierte der thüringische Ministerpräsident Bodo Ramelow. Die Deutsche Bahn benannte den früheren Ministerpräsidenten Brandenburgs Matthias Platzeck. Die Schlichtungsergebnisse führten am 30. Juni 2015 nach insgesamt 18 Tarifverhandlungen und unzähligen Sondierungen zum Abschluss der bisher heftigsten Auseinandersetzung zwischen der GDL und der Deutschen Bahn. Das Ziel, eigenständige Tarifverträge für Lokrangierführerinnen und -führer, Zugbegleiterinnen und -begleiter sowie Disponentinnen und Disponenten abzuschließen, konnte erreicht werden. Ergänzend dazu konnte für jede dieser Berufsgruppen ein Haustarifvertrag abgeschlossen werden. Die Beschäftigten erhielten für die Monate Juli bis Dezember 2014 eine Einmalzahlung von 510 Euro. Für die Zeit vom 1. Januar 2015 bis zum 30. Juni 2015 wurde eine Einmalzahlung in Höhe von 590 Euro gezahlt. Die Tabellenentgelte erhöhten sich zum 1. Juli 2015 um 3,5 Prozent, mindestens jedoch um 80 Euro. Am 1. Mai 2016 stiegen sie um weitere 1,6 Prozent, mindestens jedoch um 40 Euro. Überstunden, die durch den Arbeitgeber angeordnet werden können, wurden auf maximal 80 Stunden jährlich begrenzt. Zudem wird am 1. Januar 2018 die Arbeitszeit um eine Wochenstunde auf 38 Stunden ohne Verminderung des Entgelts abgesenkt. Alle GDL-Mitglieder des Zugpersonals werden nun vom Tarifvertrag über die gemeinsame Einrichtung zur Gewährung von Sozialleistungen erfasst und haben Anspruch auf die Leistungen des FairnessPlan e. V. Dieser bietet Sozialleistungen und Unterstützung für die Erhaltung der Beschäftigungsfähigkeit an. Es konnte auch ein Programm zur Belastungssenkung tarifvertraglich vereinbart werden. Sie hat das Ziel, bis zum 31. Dezember 2017 je ein Drittel der entstandenen Zeitguthaben bei Lokomotivführerinnen und -führern sowie Zugbegleiterinnen und -begleitern abzubauen. Zusätzlich wurden Einstellungen von Lokomotivführerinnen und -führern sowie Zugbegleiterinnen und -begleitern vereinbart. Darüber hinaus wurde ein Nachwuchskräfte TV für Auszubildende abgeschlossen. In der zweiten Urabstimmung votierten 94 Prozent der GDL Mitglieder für den DB-Tarifabschluss.

#### Tarifrunde 2016/2017 bei der Deutschen Bahn

Das Motto der GDL für die Tarifrunde 2016/2017 bei der Deutschen Bahn lautet „Mehr Plan, mehr Leben“ und trifft damit das wesentliche Ziel, die Verbesserung der Arbeits- und Ruhezeiten. Die bisherigen Regelungen hatten die Belastungsprobleme zwar verringert, aber noch nicht zur Entlastung geführt. Daher ist eine grundlegende Veränderung der Arbeitszeitsystematik erforderlich. Die GDL verfolgt dabei drei grundsätzliche Ziele:

- Vereinheitlichung der Arbeitszeitregelungen für das gesamte Zugpersonal,
- verlängerte Erholungsphasen mit höchstmöglicher Planungsstabilität und
- stabile Planung der Arbeitszeit.

Zudem strebt die GDL eine Änderung und Vereinheitlichung der Entgelt- und Zulagenstruktur an. Der Unterschiedsbetrag der Entgelttabelle bei Lokomotivführerinnen und -führern zwischen der ersten und letzten Entgeltstufe ist sehr hoch. Gegenätzlich dazu ist der Unterschiedsbetrag bei den Zugbegleiterinnen und Zugbegleitern sehr niedrig, sodass mit zunehmender Berufserfahrung nur eine geringe Vergütungssteigerung erfolgt. Ziel ist deshalb, die Eingangsstufe der Lokomotivführerinnen und -führer anzuheben, wodurch die Spannung geringer wird. Zugleich wird damit die Attraktivität des Berufs gestärkt. Bei den Zugbegleiterinnen und Zugbegleitern hingegen soll die Endstufe deutlich erhöht werden. Für Disponentinnen und Disponenten fordert die GDL eine Entgeltsteigerung von vier Prozent.

Auch diese Tarifrunde verlief zunächst schwierig. Der Arbeitgeber war der Auffassung, dass die schon im normalen Betriebsablauf hohen Belastungen für das Zugpersonal nur dann einer Würdigung wert sind, wenn sie in Sonderbelastungen ausarten. Von bereits bestehenden tarifvertraglichen Schutznormen sollte betrieblich abgewichen werden können. Für Verbesserungen sollten lediglich betriebliche Arbeitszeit-Projekte erprobt werden. Zudem bot der Arbeitgeber eine völlig unzureichende Entgelterhöhung an. Für die Laufzeit von 27 Monaten sollte lediglich eine Erhöhung von 1,5 Prozent erfolgen. Im weiteren Verlauf der Tarifrunde erfolgte keine Verbesserung des Angebots, sodass

die GDL am 23. Dezember 2016 die Verhandlungen für gescheitert erklärte. Die Schlichtung wurde eingeleitet. Als Schlichter wurden wieder Bodo Ramelow sowie Mathias Platzeck benannt. Die Schlichtung konnte am 10. März 2017 erfolgreich beendet werden. Die GDL konnte so ohne Arbeitskämpfe umfangreiche Verbesserungen für das gesamte Zugpersonal erreichen. Es werden schrittweise verbindliche Regelungen zur besseren Planbarkeit von Freizeit wirksam. Die Mindestschichtanrechnung wird um eine auf sechs Stunden erhöht. Bereitstellungslokomotivführerinnen und -führer, die auf der Strecke fahren, werden künftig als Streckenlokomotivführerinnen und -führer eingruppiert. Zugbegleiterinnen und Zugbegleiter sowie Bordgastronominnen und Bordgastronomen werden in den Geltungsbereich des FDU-TV aufgenommen. Zum 1. April 2017 werden alle Entgelte um 2,5 Prozent erhöht. Ab 1. April 2018 wird eine stufenweise Strukturänderung der Entgelttabelle bei Lokomotivführerinnen und Zugbegleitern erfolgen. Dadurch kann das Berufsbild der Lokomotivführerinnen und des Lokomotivführers für Berufseinsteiger aufgewertet werden. Bei Zugbegleiterinnen und Zugbegleitern werden die Entgelte in den höheren Entgeltstufen angehoben, sodass steigende Berufserfahrung deutlich besser vergütet wird.

#### Weiterentwicklung des BuRa-LfTV/SGV

Der im Jahr 2011 eingeführte BuRa-LfTV/SGV wurde in der Tarifrunde 2012 um das Unternehmen Rail4Captrain ergänzt, sodass mit dem Abschluss am 21. August 2012 in Berlin aus der SGV3 die SGV4-Gruppe entstand. Das Grundprinzip des Flächentarifvertrags BuRa-LfTV sorgte somit auch weiterhin für faire Löhne und faire Wettbewerbsbedingungen, auch im Bereich der Schienengüterverkehrsunternehmen und der Personaldienstleister. Die Monatstabellenentgelte wurden zum 1. Juli 2012 um 3,8 Prozent erhöht. Zusätzlich dazu wurden die Tabellenentgelte der Lokomotivführerinnen und -führer mit Beschränkung auf bestimmte Netze und Einsatzgebiete um 60 Euro in jeder Entgeltstufe erhöht. Eine weitere Erhöhung aller Monatstabellenentgelte um 2,4 Prozent erfolgte zum 1. November 2013. Zudem wurden die dynamischen Zulagen entsprechend der prozentualen Erhöhung der Entgelte ebenfalls erhöht.

Bereits im Jahr 2013 trat die Westfälische Landes-Eisenbahn GmbH (WLE) dem BuRa-LfTV/SGV und damit einhergehend auch der Verhandlungsgruppe der SGV-Unternehmen bei. Die delphi personal GmbH trat zum Abschluss der 2014er-Runde dem BuRa-LfTV/SGV bei, sodass nunmehr sechs Unternehmen im Geltungsbereich des Tarifvertrags erfasst waren. Rückwirkend zum 1. Juli 2014 wurden die Vergütungen des BuRa-LfTV / SGV um drei Prozent erhöht. Die Laufzeit betrug 15 Monate, also bis zum 30. September 2015. Zugleich wurden auch die Zulagen für Sonntagsarbeit um 14 Cent auf 4,47 Euro und für Feiertagsarbeit um 15 Cent auf 5,05 Euro pro Stunde erhöht.

Die GDL hatte sich mit den sechs im BuRa-LfTV/SGV beteiligten Unternehmen sowie der neu hinzugekommenen AmE Raillogistik GmbH am 12. Oktober 2015 auf die Weiterentwicklung des BuRa-LfTV/SGV geeinigt. Auch im Schienengüterverkehr stand für die GDL die Senkung der Belastungen der Kolleginnen und Kollegen im Vordergrund. Nach dem Abschluss beim Marktführer DB sollten deshalb die Verbesserungen des Flächentarifvertrags für das Zugpersonal (BuRa-ZugTV) auch für den Schienengüterverkehr vereinbart werden. Neben den Lokomotivführerinnen und -führern wurden auch die Disponentinnen und Disponenten vom Geltungsbereich des BuRa-LfTV/SGV erfasst. Die Entgelte wurden zum 1. Oktober 2015 um weitere 2,1 Prozent erhöht. Damit gab es im BuRa-LfTV/SGV in der Summe die gleiche Entgeltsteigerung wie im BuRa-ZugTV Agv MoVe. Darüber hinaus wurde ab dem 1. Januar 2017 die Entgelttabelle um eine siebte Stufe der Berufserfahrung mit einem Betrag von jeweils 40 Euro erweitert. Ab dem 1. Januar 2018 sinkt auch im BuRa-LfTV/SGV die Referenzarbeitszeit von 2.036 auf dann 1.984 Stunden jährlich ohne Reduzierung des Entgelts. Auch beim Zusatzurlaub für Nacharbeit konnte die GDL durch eine Erhöhung des Zeitzuschlags pro Stunde Nacharbeit eine Verbesserung durchsetzen.

#### Betreiberwechsellarifvertrag – Aufnahme neuer Unternehmen

Mit dem von der GDL entworfenen und im Jahr 2012 erstmals mit 13 Eisenbahnverkehrsunternehmen abgeschlossenen Betreiberwechsellarifvertrag I hat die GDL ein Instrument im Markt etabliert, das geeignet ist, die Situation von Betreiberwechseln

infolge von Ausschreibung von Verkehrsleistungen zu regeln. Er gewährleistet insbesondere, dass Arbeitnehmerinnen und -nehmer beim Übergang von einem Eisenbahnverkehrsunternehmen zum anderen nicht als neu Eingestellte behandelt werden. Die GDL konnte im Berichtszeitraum die Anzahl der Unternehmen erhöhen, die sowohl dem Betreiberwechsellarifvertrag I für Lokomotivführerinnen und -führer als auch dem Betreiberwechsellarifvertrag II, unter dessen persönlichen Geltungsbereich alle weiteren Arbeitnehmerinnen und -nehmer fallen, beitraten.

Nach dem Laufzeitende des Grundlagentarifvertrags trat auch der Agv MoVe dem Betreiberwechsellarifvertrag II bei. Mit Stand 31. Dezember 2016 haben 25 Tarifpartner der GDL den Betreiberwechsellarifvertrag I und 16 Tarifpartner den Betreiberwechsellarifvertrag II unterschrieben. Außerdem haben sieben weitere Unternehmen ihre Bereitschaft zum Beitritt zu den Betreiberwechsellarifverträgen erklärt.

#### Entwicklung des FDU-TV

Die GDL verfolgte seit 2011 das Ziel, tarifvertragliche Schutznormen für Lokomotivführerinnen und -führer im Falle von berufsbedingter Fahrdienstuntauglichkeit (FDU) durchzusetzen. Aus Sicht der GDL sollten eine regionale Beschäftigungssicherung sowie Maßnahmen zu Qualifizierung und Weiterbildung primäres Ziel sein. Die Verhandlungen gestalteten sich jedoch äußerst schwierig. Nach dem Willen des Arbeitgebers sollte die Möglichkeit bestehen, fahrdienstuntaugliche Lokomotivführerinnen und -führer quer durch die Bundesrepublik zu versetzen. Dies war für die GDL unannehmbar. Der Arbeitgeber versuchte, die alten Regelungen aus der Beschäftigungssicherung der Sanierungsphase des DB-Konzerns tariflich festzuschreiben. Zentrales Ziel der GDL war der Schutz des Arbeitsverhältnisses und des Einkommens. Die Verhandlungen verzögerten sich. So zog die GDL zum Ende des Jahres 2013 ihre Forderungen zum Abschluss des Zukunft-TV zurück und erklärte die Verhandlungen für gescheitert. Stattdessen forderte die GDL den Abschluss einer Lizenzverlust-Versicherung. Auch nach dem Wiedereinstieg in die Verhandlungen taktierte die Deutsche Bahn mit Hinhalten und Verzögerung. Fast drei Jahre nach Beginn der Forderung zum Zukunft-TV konnte am 20. März 2014 ein Ab-

schluss erzielt werden. Mit dem Abschluss des Tarifvertrags über besondere Bedingungen bei Verlust der Fahrdiensttauglichkeit (FDU-TV) wurde das drängendste Problem der Lokomotivführerinnen und -führer im DB-Konzern geregelt. Er schaffte verbindliche Schutzbestimmungen für Lokomotivführerinnen und -führer bei gesundheitsbedingter Fahrdienstuntauglichkeit. Erstmals wurden verbindliche Szenarien vereinbart, die entweder zu einer kompletten beruflichen Neuorientierung der Betroffenen durch Ausscheiden mit Anspruch auf Abfindungen oder aber zu einem Schutz des Arbeitsverhältnisses und des Einkommens für Lokomotivführerinnen und -führer führen. Im Rahmen der Tarifrunde 2014/2015 ist es der GDL gelungen, den Geltungsbereich des FDU-TV auch auf die Lokrangierführerinnen und -führer zu erweitern. Für die Tarifrunde 2016/2017 mit der Deutschen Bahn stellte die GDL die Forderung, den Geltungsbereich auch auf Zugbegleiterinnen und Zugbegleiter sowie auf Disponentinnen und Disponenten zu erweitern, was durchgesetzt werden konnte.

#### Gründung neuer Tarifpartnerschaften

In den vergangenen Jahren verfolgte die GDL das Ziel, neue Unternehmen als Tarifpartner zu gewinnen, um somit auch den Wettbewerb über Lohnkosten zu unterbinden. Dies ist der GDL gelungen. So seien mit den Unternehmen Abellio Rail GmbH, agilis Verkehrsgesellschaft mbH und agilis Eisenbahngesellschaft mbH, AmE Raillogistik GmbH, delphi personal GmbH, Eisenbahnen und Verkehrsbetriebe Elbe-Weser GmbH, Go-Ahead, National Express, NEB Betriebsgesellschaft mbH, Rostocker Straßenbahn AG, Transdev Mitteldeutschland und Transdev Regio Ost sowie der vlexx GmbH nur einige der zahlreichen neuen Tarifpartner genannt.

#### Kommunikationsgewerkschaft DPV (DPVKOM)

##### Deutsche Post AG (DP AG)

Die DPVKOM sieht sich im Konzern Deutsche Post DHL aufgrund der gewerkschaftlichen Konkurrenz vor großen Herausforderungen. Trotz allen Widrigkeiten hat sie es durch kompetente und konsequente Gewerkschaftsarbeit geschafft, ihren Bekanntheitsgrad unter den Beschäftigten stetig zu erhöhen. Mit dem Tarif- und Sozialpartner Deutsche Post AG (DP AG) hat sie inzwischen

einen funktionierenden Austausch erreicht, wengleich hier nach wie vor Verbesserungspotenzial besteht.

Laufzeit des Tarifvertrags (26 Monate) um 6,1 Prozent erhöht.

#### Tarifrunde 2013

Das Unternehmen war zu diesem Zeitpunkt wirtschaftlich sehr gut aufgestellt und im Markt strategisch bestens positioniert. Das Tarifergebnis im Einzelnen:

- Alle Tarifkräfte erhalten ab dem 1. August 2013 eine Entgelterhöhung von 3,1 Prozent.
- Ab 1. Oktober 2014 erfolgt eine weitere Anhebung der Gehälter um 2,6 Prozent. Sollte hieraus über die gesamte Laufzeit des Tarifvertrags für eine Arbeitnehmerin oder einen Arbeitnehmer nicht mindestens eine Bruttoerhöhung von 2.200 Euro resultieren, wird die Differenz in Form einer individuell berechneten Einmalzahlung zum 1. August 2013 ausgezahlt.
- Der neue Entgelttarifvertrag hat eine Laufzeit von 26 Monaten und ist frühestens zum 31. Mai 2015 kündbar.
- Für Nachwuchskräfte (Auszubildende und Studierende an Berufsakademien) wird die monatliche Vergütung rückwirkend ab dem 1. April 2013 über die

#### Tarifrunde 2015

Gerade auch weil eine Vielzahl von tariflichen Regelungen – zum Beispiel der Schutz vor betriebsbedingten Änderungs- und Beendigungskündigungen – auslief, gestaltete sich diese Tarifrunde schwierig. Bereits seit Ende 2013 ließen die Verantwortlichen auf Seiten des Arbeitgebers keine Gelegenheit aus zu verkünden, dass das bestehende Entgeltsystem unter Kostengesichtspunkten nicht mehr zukunftsfähig sei und man umgehend entscheidende Änderungen vollziehen müsse. Die DPVKOM widersprach regelmäßig dieser Darstellung mit Verweis auf die nach wie vor sehr gute Geschäftslage des Unternehmens. Im Januar 2015 baute die DP AG als Reaktion – gewissermaßen ohne Vorwarnung der Sozialpartner – mit der Gründung der 49 DHL Delivery GmbH ein zweites Zustellsystem im Konzern auf. Die Bezahlung der dort Beschäftigten erfolgt nicht mehr nach dem Haustarifvertrag, sondern nach den meistens deutlich niedrigeren Flächentarifverträgen der Speditions- und Logistikbranche. Der größte und längste Streik seit Bestehen der DP AG war die Folge. Rund 87 Prozent der DPVKOM-Mitglieder votierten im Juni 2015, nach einer langen Phase von Warnstreiks, in einer Urabstimmung für die Aufnahme eines unbefristeten



Mitglieder der DPVKOM bei der Post streikten in Wuppertal am 25. Juni 2015.

ten Arbeitskamps. Dieser wurde offiziell erst beendet, nachdem die DPVKOM-Mitglieder im Dezember 2015 in einer erneuten Urabstimmung mit 85 Prozent für die Annahme eines Tarifkompromisses gestimmt hatten. Vorausgegangen waren mehrere Verhandlungsrunden zwischen den Sozialpartnern. Der Tarifkompromiss wurde ergänzt um die schriftliche Zusicherung des Vorstands der DP AG, mit der DPVKOM in Halbjahresabständen Gespräche zum Belastungsschutz der Beschäftigten in der Zustellung zu führen.

Das Kernergebnis:

- Ausschluss von betriebsbedingten Änderungs- und Beendigungskündigungen und Verlängerung der Rationalisierungs-schutzbestimmungen bis zum 31. Dezember 2019,
- Ausschluss der Fremdvergabe von Arbeit in der Brief- und Verbundzustellung bis zum 31. Dezember 2018,
- Verlängerung der Eigenbeschäftigungsquote von mindestens 2.600 Fahrerinnen und Fahrern in der Abteilung Verkehr bis zum 31. Dezember 2018,
- Individualrechtliche Zusicherung für Paketzustellerinnen und -zusteller der DP AG, bei andauernder gesundheitlicher Eignung dauerhaft bei der DP AG als Paketzustellerin und -zusteller zu verbleiben,
- unbefristetes Beschäftigungsverhältnis für befristet Beschäftigte der DP AG, wenn diese am 1. Juli 2015 über 24 Monate ununterbrochen im Unternehmen beschäftigt waren und eine individuelle Eignung aufweisen,
- Übernahmegarantie im Unternehmensbereich PeP für geeignete Auszubildende und BA-Studierende des Prüfungslehrgangs 2015 nach erfolgreicher Beendigung der Ausbildung (unbefristet und in Vollzeit); Wahlrecht für FKEP-Auszubildende, ob sie fortan bei der DHL Delivery oder bei der DP AG arbeiten möchten,
- individualrechtliche Zusage für die im Frühjahr von der DP AG zur DHL Delivery „gewechselt“ Paketzustellerinnen und -zusteller, unter bestimmten Umständen – zum Beispiel bei dortigen betriebsbedingten Beendigungskündigungen – zur DP AG zurückkehren zu können,
- Verlängerung der folgenden Regelungen bis 31. Dezember 2019: Verringerung der Kurzpausen, Aussetzung des Wochenarbeitszeit-Verkürzungstages, der Arbeitsbefreiung für den 24. und 31. Dezember, des 25-prozentigen Überzeitzuschlags, des Zeitzuschlags für Arbeiten in besonderer Schicht und der besonderen Rundungsbestimmungen bei Überzeitarbeit, Weitergeltung der Stücklohnvergütung für die Paketabholung und die Zustellung von DHL Infopost,
- Verlängerung der Bestimmungen zur Gruppenstufe 0 (Entgeltgruppen 2-9) bis zum 31. Dezember 2018,
- Wiederinkraftsetzung der bisherigen Wochenarbeitszeitregelungen gemäß § 22 Manteltarifvertrag rückwirkend zum 1. April 2015,

- Einmalzahlung in Höhe von 400 Euro am 1. Oktober 2015 für alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer der DPAG (Teilzeitkräfte anteilig) und von 200 Euro an alle Auszubildenden und BA-Studierenden,
- lineare Erhöhung der Tabellenentgelte für Arbeitnehmerinnen und -nehmer und Auszubildende um 2 Prozent zum 1. Oktober 2016 und um weitere 1,7 Prozent zum 1. Oktober 2017,
- schriftliche Zusicherung von regelmäßigen Gesprächen zur Belastungssituation der Beschäftigten in der Zustellung,
- Vereinbarungen für aktive Beamtinnen und Beamte: Einmalzahlung in Höhe von 300 Euro am 1. Oktober 2016 für alle am Stichtag 1. August 2016 aktiven Beamtinnen und Beamten (Teilzeitkräfte anteilig) im Unternehmen, Weiterzahlung der monatlichen Postzulage bis zum 31. Januar 2018.

#### Deutsche Postbank AG

Die Situation der Beschäftigten bei der Deutschen Postbank AG in den zurückliegenden fünf Jahren war und ist geprägt durch Umstrukturierungen, die auf der kompletten Übernahme des Postbankkonzerns durch die Deutsche Bank beruhen. Die DPVKOM hat – zusammen mit der aus den Gewerkschaften Deutscher Bankangestellter Verband und komba bestehenden Tarifgemeinschaft – die Interessen der Postbank-Beschäftigten konsequent und kompetent vertreten. Darunter fallen zum Beispiel Einkommenszuwächse, Entgeltsicherungen, Standortgarantien und der Schutz vor betriebsbedingten Beendigungskündigungen in allen Konzernteilen. Der dbb tritt gegenüber der Postbank für die Tarifgemeinschaft als tarifvertrags-schließende Partei auf. Wichtig war und ist der DPVKOM nach wie vor, dass die Postbank als eigene Rechtspersönlichkeit erhalten bleibt, wodurch die Weiterbeschäftigung der immer noch rund 6.400 Beamtinnen und Beamten gesichert wäre.

#### Tarifrunde 2013 Postbank AG

Die Tarifrunde 2013 bei der Deutschen Postbank AG endete mit folgendem Ergebnis, welches auch zeit- und inhaltsgleich auf die Arbeitnehmerinnen und -nehmer der BCB AG, der PB Firmenkunden AG, der Postbank Direkt GmbH und der Postbank Service GmbH übertragen wurde:

- Steigerung der Entgelte um drei Prozent, mindestens jedoch um monatlich 75 Euro ab dem 1. Juli 2013; die beurlaubten Beamtinnen und Beamten erhalten monatlich mindestens 64,50 Euro mehr,
- Erhöhung der Basisbeträge des variablen Entgelts um ebenfalls drei Prozent ab dem 1. Juli 2013,
- Anhebung der Ausbildungsvergütungen ab dem 1. Juli 2013 auf 830 Euro im ersten Ausbildungsjahr, 890 Euro im zweiten Ausbildungsjahr, 950 Euro im dritten Ausbildungsjahr und 1.020 Euro im vierten Ausbildungsjahr,
- Laufzeit des Tarifvertrages bis 30. Juni 2014.

#### Tarifrunde 2013 Postbank Filialvertrieb AG

Im Wesentlichen wurde folgendes Ergebnis für die Arbeitnehmerinnen und -nehmer bei der Postbank Filialvertrieb AG und der Postbank Filial GmbH erzielt:

- Einmalzahlung in Höhe von 300 Euro im September 2013 (Teilzeitbeschäftigte anteilig),
- lineare Erhöhung der Gehälter um 3 Prozent zum Februar 2014,
- Erhöhung der Ausbildungsvergütung zum Februar 2014, welche dann im ersten Ausbildungsjahr 773,33 Euro, im zweiten Ausbildungsjahr 852,28 Euro und im dritten Ausbildungsjahr 931,23 Euro beträgt,
- Laufzeit der Entgelte bis 31. Dezember 2014,
- Neustrukturierung der variablen Entgeltkomponente,
- Ausschluss von betriebsbedingten Beendigungskündigungen bis 31. Dezember 2014,

- Vereinbarung für aktive Beamtinnen und Beamte im Postbank Filialvertrieb: Weitergewährung der Filialzulage bis Januar 2015.

#### Tarifrunde 2014 Postbank AG

Die Tarifrunde 2014 bei der Deutschen Postbank AG endete mit folgendem Ergebnis, welches auch zeit- und inhaltsgleich auf die Arbeitnehmerinnen und -nehmer der BCB AG, der PB Firmenkunden AG, der Postbank Direkt GmbH und der Postbank Service GmbH übertragen wurde:

- lineare Erhöhung der Entgelte für Arbeitnehmerinnen und -nehmer rückwirkend ab dem 1. Juli 2014 um 2,4 Prozent und ab dem 1. Juli 2015 um weitere 2,1 Prozent,
- die Ausbildungsvergütungen bei der Deutschen Postbank AG werden zu beiden Zeitpunkten um jeweils 25 Euro angehoben,
- die Gesamtlaufzeit des Tarifvertrages beträgt 22 Monate und endet damit am 30. April 2016,
- befristeter Wegfall der Minusbuchung für tägliche Rüstzeit.

#### Tarifrunde 2015 Postbank Filialvertrieb AG

Folgendes Ergebnis wurde für die Arbeitnehmerinnen und -nehmer bei der Postbank Filialvertrieb AG und der Postbank Filial GmbH erzielt:

- Entgelterhöhung um 2,1 Prozent ab dem 1. April 2015 und um weitere zwei Prozent ab dem 1. April 2016,
- Erhöhung der Auszubildendenvergütung ab dem 1. April 2015 um jeweils 50 Euro,
- Laufzeit des Abschlusses bis 31. März 2017,
- Vereinbarung für aktive Beamtinnen und Beamte im Postbank Filialvertrieb: Weitergewährung der Filialzulage bis April 2017.

Diesem Abschluss waren zahlreiche Streiks vorausgegangen, an denen sich viele DPVKOM-Mitglieder beteiligt hatten.

### Tarifrunde 2016 Postbank AG

Die Tarifrunde 2016 bei der Deutschen Postbank AG endete mit folgendem Ergebnis, welches auch zeit- und inhaltsgleich auf die Arbeitnehmerinnen und -nehmer der PB Firmenkunden AG übertragen wurde:

- lineare Anhebung der Entgelte und Ausbildungsvergütungen um 2,1 Prozent ab 1. Mai 2016,
- Laufzeit der Entgelttabellen bis zum 31. März 2017.

### Deutsche Telekom AG

Die Tarifrunden bei der Deutschen Telekom AG haben sich in den vergangenen Jahren als große Herausforderungen gestaltet. Hauptproblem waren die ständigen Umorganisationen und Ausgründungen sowie der Versuch des Arbeitgebers, die Bezahlungs- und Arbeitsbedingungen auf ein vermeintlich marktübliches Niveau abzusinken. Darüber hinaus war es für die DPVKOM wichtig, arbeitsplatzsichernde Regelungen zu vereinbaren. In diesem wirtschaftlichen Umfeld hat es die DPVKOM als voll anerkannter Tarifpartner der Deutschen Telekom in den vergangenen Jahren dennoch geschafft, spürbare Entgeltsteigerungen für die Beschäftigten der Deutschen Telekom AG und weiterer Tochterunternehmen zu erzielen.



Protestaktionen und Warnstreiks im Rahmen der Entgeltrunde 2014 bei der Telekom

### Tarifrunde 2014

In dieser Tarifrunde war es erst nach zahlreichen Warnstreiks und Protestaktionen der Beschäftigten der Telekom möglich, den Arbeitgeber zu einem verhandlungsfähigen Angebot zu bewegen. In der dritten Verhandlungsrunde ist es dann zu folgendem Tarifergebnis gekommen:

- Anhebung der Monatsentgelte der Arbeitnehmerinnen und -nehmer rückwirkend zum 1. April 2014 um 2,9 Prozent für die Entgeltgruppen 1 bis 5; die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Entgeltgruppen 6 bis 10 erhalten rückwirkend ab 1. April 2014 2,5 Prozent mehr Gehalt,
- weitere 2,1 Prozent ab 1. Februar 2015 für alle Entgeltgruppen,
- die Ausbildungsvergütungen steigen ab 1. April 2014 um 35 Euro und zum 1. Februar 2015 um weitere 25 Euro,
- betriebsbedingte Beendigungskündigungen sind bis zum 31. Januar 2016 ausgeschlossen,
- die Laufzeit des Tarifvertrages geht bis zum 31. März 2016,

### Tarifrunde 2016

Nach insgesamt vier Tarifrunden mit der Deutschen Telekom für die rund 50.000 Beschäftigten der Deutschen Telekom, der Deutschen Telekom AG, der Telekom Deutschland GmbH, der Deutschen Telekom Technischer Service GmbH, der Deutschen Telekom Kunden Service GmbH und der Deutschen Telekom Netzproduktion GmbH erklärte die DPVKOM die Tarifverhandlungen für erfolgreich beendet. In Erfurt hatte die DPVKOM ihre Mitglieder zu initiativen Warnstreiks aufgerufen. Bundesweit beteiligte sich die DPVKOM an Protestaktionen und weiteren Warnstreiks. Das Tarifergebnis lautet wie folgt:

- Entgeltsteigerung von 2,2 Prozent rückwirkend zum 1. April 2016; am 1. April 2017 werden die Entgelte dann um weitere 2,1 Prozent für alle Entgeltgruppen angehoben; für die unteren Entgeltstufen ist eine Steigerung zum 1. April 2016 um 2,6 Prozent vorgesehen,
- die Ausbildungsvergütungen steigen ab 1. April 2016 um 35 Euro und zum 1. April 2017 um weitere 25 Euro,
- betriebsbedingte Beendigungskündigungen sind bis zum 31. Dezember 2018 ausgeschlossen,
- darüber hinaus wurde vereinbart, dass Verhandlungen zur Vereinheitlichung der Entgeltrahmen-Tarifverträge aufgenommen werden,
- die Laufzeit des Tarifvertrages geht bis zum 31. Januar 2018.

### Gewerkschaft der Sozialversicherung (GdS)

Die GdS ist eigenständige Tarifvertragspartnerin in der Sozialversicherung. Wie in anderen Bereichen des öffentlichen Dienstes schreitet auch in der Sozialversicherung die Differenzierung der Tariflandschaft weiter fort. Die Zahl der Arbeitgeber, die sich in Arbeitgeberverbänden zusammengeschlossen haben, um im Verbund gleiche Arbeitsbedingungen für alle Beschäftigten zu gewährleisten, nimmt hingegen stetig ab. Insbesondere bei den Trägern der gesetzlichen Krankenversicherung wird der fortschreitende Prozess, eigenständige tarifliche Regelungen sowohl in Einkommens- als auch in Mantelfragen zu schaffen, von der GdS weiterhin intensiv begleitet. Dabei ist die GdS bestrebt, ausgehend vom Tarifrecht der öffentlichen Arbeitgeber, Verbesserungen durchzusetzen. Zudem ist die GdS auf dem Weg, die in der Vergangenheit bestehenden „Lücken“ im Tarifgefüge der Sozialversicherung weiter zu schließen. Zu den Tarifpartnern der GdS zählen:

- der GKV-Spitzenverband
- die AOK-Tarifgemeinschaft und einzelne Ortskrankenkassen
- die IKK-Tarifgemeinschaft und einzelne Innungskrankenkassen
- die Verbände der Betriebskassen, die BKK-Tarifgemeinschaft sowie einzelne Betriebskrankenkassen
- die Techniker Krankenkasse (TK)
- die DAK-Gesundheit
- die Kaufmännische Krankenkasse (KKH)
- die Tarifgemeinschaft der Medizinischen Dienste der Krankenversicherung (MDK)
- die Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung (DGUV) als Spitzenverband der gewerblichen Berufsgenossenschaften und einzelne Unfallkassen
- der Klinikverbund der gesetzlichen Unfallversicherung (KUV)
- die Arbeitsgemeinschaft für Tarifangelegenheiten der Deutschen Rentenversicherung (AgTA DRV), bestehend aus der Deutschen Rentenversicherung Bund, der Tarifgemeinschaft der Deutschen Rentenversicherung für die Regionalträger der gesetzlichen Rentenversicherung und der Deutschen Rentenversicherung Knappschaft-Bahn-See sowie
- die Sozialversicherung für Landwirtschaft, Forsten und Gartenbau (SVLFG)



Streik bei der Securita BKK, Hamburg



GdS Verhandlungskommission der DRV Rheinland

Die Tarifpartnerschaft mit der Bundesagentur für Arbeit (BA) wird im Sinne gemeinsamer Verhandlungen der in der BA organisierenden dbb Gewerkschaften GdS und vbba weiterhin durch den dbb wahrgenommen.

Ausdehnen konnte die GdS in den vergangenen Jahren ihre Tarifpartnerschaften vor allem im Lager der Betriebskrankenkassen (BKK). In dieser Kassenart führt der anhaltend hohe Wettbewerbsdruck in der gesetzlichen Krankenversicherung zu immer größeren Einheiten, was wiederum zu steigendem Interesse auf Seiten der Arbeitnehmerinnen und -nehmer wie auch zu erhöhtem Druck auf der Arbeitgeberseite führt, durch Tarifverträge einheitliche Arbeitsbedingungen zu schaffen und diese weiterzuentwickeln. So ist es der GdS in den vergangenen fünf Jahren unter anderem gelungen, Haustarifverträge bei der BKK Verkehrsbau Union (BKK VBU), der Schwenninger BKK und der Viactiv BKK abzuschließen.

Bei der Securita BKK befindet sich die GdS bereits seit längerem in einem Tarifkonflikt, der nach dem Willen der in der GdS organisierten Kolleginnen und Kollegen ebenfalls in die Schaffung eines Haustarifvertrags münden soll. Tendenziell ist bei den Krankenkassen aufgrund ihrer zunehmenden Größe und nicht zuletzt vor dem Hintergrund des immer schwieriger werdenden Wettbewerbs um Fachkräfte ein verstärktes Interesse an guten und sicheren tariflichen Arbeitsbedingungen festzustellen. Gleichwohl gibt es Arbeitgeber, die sich dem Wunsch der eigenen Belegschaft nach einem Tarifvertrag mit transparenten Perspektiven schlicht verweigern. Hierfür ist die Securita BKK leider ein unschönes Beispiel.

Hingegen hat die GdS einige in den vergangenen Jahren begründete Tarifpartnerschaften weiter festigen können. Zu diesen Partnern gehören die IT-Dienstleistungsunternehmen in der gesetzlichen Krankenversicherung ebenso wie verschiedene Krankenkassen aus dem Ersatzkassen-System. Im Zuge dieser Entwicklung ist die GdS zwischenzeitlich sowohl bei der TK und bei der KKH als auch beim IT-Dienstleister Bitmarck zur tarifführenden Gewerkschaft geworden.

Durch erfolgreiche Verhandlungen mit ihren Tarifpartnern bei den weitgehend am öffentlichen Dienst orientierten Sozialversicherungsträgern DGUV, DRV und SVLFG hat die GdS die Reformen, die im Tarifrecht von Bund und Kommunen erzielt werden konnten, in der gesetzlichen Unfall- und Rentenversicherung sowie in der landwirtschaftlichen Sozialversicherung mittlerweile ebenfalls umsetzen können. Insbesondere die Einführung der neuen Entgeltordnung zum TVöD, die Verbesserung der Entgelttabellen wie auch die Veränderungen bei der leistungsorientierten Bezahlung haben zu einer Verbesserung der tariflichen Situation in diesen Zweigen der Sozialversicherung und dadurch auch zu einer Motivationssteigerung der Kolleginnen und Kollegen bei den betreffenden Sozialversicherungsträgern geführt.

Diese positiven Entwicklungen werden sicher auch in Zukunft dazu beitragen, dass die von der Tarifentwicklung in Bund und Kommunen unmittelbar oder mittelbar betroffenen GdS-Mitglieder weiterhin bereit sein werden, in den Tarifaueinandersetzungen des öffentlichen Dienstes Flagge zu zeigen.



Astrid Hollmann und Willi Russ bei einer VRFF-Demo vor der Deutschen Welle in Bonn im Februar 2015

### VRFF – Die Mediengewerkschaft

Für die Jahre 2013/2014 wurden Forderungen von 6,5 Prozent linear inklusive einer moderaten Sockelanhebung bei den Gehaltstarifverhandlungen gefordert. Da das Bundesarbeitsgericht die Staffelung des Urlaubs mit dem Antidiskriminierungsgesetz nicht konform gesehen hat, schloss die Mediengewerkschaft in ihrer Forderung eine Verschlechterung bei den Urlaubstagen aus. Da der demografische Wandel langsam wirkt, schlug der VRFF außerdem vor, alle Auszubildenden mit erfolgreichem Prüfungsabschluss zu übernehmen.

Erreicht wurden Abschlüsse zwischen fünf und sechs Prozent, zum Beispiel beim SWR 2,65 Prozent zum 1. Juli 2013 und 2,85 Prozent zum 1. April 2014. Für die Jahre 2015 und 2016 wurde eine Erhöhung von 5,5 Prozent gefordert, jedoch mindestens 175 Euro. Erreicht wurden Abschlüsse zwischen vier und fünf Prozent, zum Beispiel beim Beitragsservice zwei Prozent zum 1. November 2015 sowie zwei Prozent zum 1. April 2016 und eine Einmalzahlung von 300 Euro. Bei diesen Gehaltstarifverhandlungen hat erstmals eine Rundfunkanstalt (Deutsche Welle) entgegen des ausgehandelten Tarifvertrags „Gesamtversorgung“

den Rentnerinnen und Rentnern nicht die gleichen Erhöhungen ihrer Bezüge wie den Mitarbeitern zukommen lassen. Bei einer Klage durch einen betroffenen ehemaligen Mitarbeiter beim Arbeitsgericht Köln haben die Deutsche Welle sowie der ehemalige Mitarbeiter zum Teil Recht bekommen.

Des Weiteren haben die Rundfunkanstalten den Versorgungstarifvertrag gekündigt. Zurzeit verhandelt die ARD nur mit ver.di, dem Deutschen Journalisten-Verband (DJV) sowie dem Orchesterverband über einen neuen Versorgungstarifvertrag. Bestreben der VRFF ist es, in Verhandlungen diesen mit zu verbessern.

In Gesprächen im Bundesarbeitsministerium hatte der VRFF vereinbart, die Entwicklung der prekären Beschäftigungen in den öffentlich-rechtlichen Rundfunkanstalten weiter zu beobachten und gegebenenfalls wieder Kontakt aufzunehmen. In dieser Angelegenheit hat deshalb der VRFF Bundesarbeitsministerin Andrea Nahles angeschrieben. Darüber hinaus hat der VRFF auch das Bundesfamilienministerium mit der Bitte kontaktiert, sich dieser Thematik anzunehmen, da gerade junge Familien von befristeten Arbeitsverträgen betroffen sind.



VdB-Mitglieder bei der Demonstration in Stuttgart zur Einkommensrunde am 20. April 2016

## VdB Bundesbankgewerkschaft

### Abschluss einer Entgeltordnung

Mit der Tarifeinigung des Bundes zum Abschluss einer neuen Entgeltordnung (EntgO TVöD Bund) mit Wirkung vom 1. Januar 2014 wurde auch der Grundstein für eine bundesbankspezifische Entgeltordnung gelegt. Nach mehrmonatigen intensiven und zum Teil schwierigen Verhandlungen hat die VdB Bundesbankgewerkschaft der Tarifeinigung am 16. Dezember 2014 zugestimmt. Der neue Tarifvertrag über die Entgeltordnung der Deutschen Bundesbank (TV EntgO-BBk) ist zum 1. Januar 2015 in Kraft getreten.

Die Teile I und II der neuen Entgeltordnung wurden nahezu unverändert vom Bund übernommen. Die schwierigen Verhandlungen betrafen im Wesentlichen die bundesbankspezifischen Eingruppierungen im Filialbereich der Bundesbank sowie die Auswirkungen einer im Jahr 2009 abgeschlossenen außertariflichen Vergleichsregelung.

Die Tarifeinigung über bundesbankspezifische Tätigkeitsmerkmale hat in den Filialen der Bundesbank zu einer Vielzahl von Höhergruppierungen geführt. Alle Beschäftigten, die aufgrund der Einführung der Entgeltordnung höhergruppiert wurden, erhielten wegen der im Vergleich zum Bund verspäteten Einführung von einem Jahr eine nach Laufbahn gestaffelte außertarifliche pauschale Ausgleichszahlung.

Besonders schwierig gestalteten sich die Gespräche zur außertariflichen Vergleichsregelung. Diese Regelung, die im Jahre 2009 nach Einführung der Korridorbewertung im Beamtenbereich abgeschlossen wurde, um die entstandene Ungleichbehandlung der beiden Statusgruppen auszugleichen, war bis zur Einführung der Entgeltordnung befristet.

Zunächst galt es, die hieraus erfolgten Eingruppierungen zu schützen. Das Ergebnis war eine vollständige Besitzstandsregelung aller über die Vergleichsregelung vorgenommenen übertariflichen Eingruppierungen. Die Bewertungen der neuen Entgeltordnung führten allerdings nicht dazu, das Ungleichgewicht der Korridorbewertung auszugleichen. Es ist gelungen, für die Tarifbeschäftigten der Hauptverwaltungen und der Zentrale eine attraktive Anschlussregelung zu finden. Die Bewertungen im Filialbereich konnten komplett tarifiert werden, da es sich hier ausschließlich um bundesbankspezifische Tätigkeiten handelt.

Für das gute tarifliche und außertarifliche Ergebnis musste jedoch die bis dahin pauschal ausgezahlte leistungsorientierte Bezahlung (LOB) geopfert werden. Allerdings verfügt die Bundesbank über ein eigenes Prämiensystem, von dem auch die Tarifbeschäftigten profitieren.

Die in den Tarifrunden des öffentlichen Dienstes (Bund) ausgehandelten linearen und pauschalen Erhöhungen der Tabellenentgelte und Ausbildungsvergütungen, Anpassungen der Urlaubstage und anderes wurden in insgesamt 12 Änderungstarifverträgen zum BBkTV, TVÜ BBk, BBk Kraftfahrer TV und BBk Azubi TV übernommen.

Tarifbeschäftigte Mitglieder der VdB Bundesbankgewerkschaft haben in den vergangenen Jahren mehrfach während der Einkommensverhandlungen an Kundgebungen und Warnstreiks des dbb teilgenommen.

## Deutscher Berufsverband für Soziale Arbeit (DBSH)

Die Mitglieder des DBSH arbeiten bei verschiedenen Trägern, beispielsweise im öffentlichen Dienst (Bund, Länder, Kommunen, Agentur für Arbeit), bei kirchlichen Diensten (Bistümer, Kirchenkreise, gebundene Kirchen, Orden), Wohlfahrtsverbänden (Diakonie, Caritas, Arbeiterwohlfahrt, DRK, Paritätischer Wohlfahrtsverband) oder auch bei diversen Einrichtungen unterschiedlicher Träger im Gesundheitssektor (Krankenhäuser, Rehabilitation, Psychiatrie). Daneben arbeiten die Mitglieder in speziellen Einrichtungen der Altenhilfe (ambulante und stationäre Altenhilfe), Beratungszentren, unterschiedlichen Behörden und Einrichtungen der Kinder- und Jugendhilfe sowie Kinder- und Jugendbetreuungseinrichtungen (Kindertageseinrichtungen) und vielem mehr. Aus diesem Grund ist der DBSH in einer Vielzahl von Tarifsystemen sowie Mitbestimmungsgremien unterschiedlicher Ausrichtungen involviert.

### Sozial- und Erziehungsdienst

Als wichtigsten Prozess im tariflichen Sektor sieht der DBSH die Tarifverhandlungen zum Sozial- und Erziehungsdienst (SuE) an. Nach einer langen Verhandlungsphase mit vielen Streiks und Aktionen konnte Ende September 2015 in Hannover ein Tarifkompromiss erreicht werden (mehr dazu im Kapitel „TVöD Sozial- und Erziehungsdienst“).



Demonstration während des Tarifkonflikts im Sozial- und Erziehungsdienst am 20. April 2015 in Offenbach

### Selbstständigkeit in der Sozialen Arbeit

Ein weiteres Thema, welches im Jahr 2016 in den Fokus rückte, war die Selbstständigkeit. Neben den unterschiedlichen Tarifen nimmt die „Solo“-Selbstständigkeit einen immer stärkeren Raum in der Sozialen Arbeit ein. Ausgehend von eigenen Berechnungen geht der DBSH davon aus, dass fünf Prozent aller Professionsangehörigen unter diesen Bedingungen tätig sind. Werden die Daten der Bundesagentur für Arbeit, der freien Wohlfahrtspflege sowie des Mikrozensus zusammengefasst, so arbeiten im Bereich der Sozialen Arbeit (ohne den Gesundheitssektor) circa zwei Millionen Beschäftigte. Werden die Beschäftigten in den dort vertretenden Tätigkeitsfeldern technischer, hauswirtschaftlicher und sonstiger Bereich sowie die Selbstständigen hinzugezählt, so wird, vorsichtig geschätzt, das Volumen von 2,2 bis 2,5 Millionen Personen erreicht. Unter dem Strich sind das bis zu acht Prozent aller sozialversicherungspflichtig Beschäftigten hierzulande. Diese Zahlen belegen, dass die Gruppe der Selbstständigen einen immer größer werdenden Raum innerhalb der Sozialen Arbeit einnimmt. Es muss daher dringend darauf geachtet werden, dass dadurch im Einkommen keine abwärtsgehende Spirale entsteht. Aus diesem Grund wurde das Netzwerk „Selbstständige innerhalb des DBSH“ eingerichtet, um für diesen Personenkreis eine Plattform zu bieten.

### Soziale Arbeit 4.0

Soziale Arbeit ist aus ethischen Gründen eine „Menschenrechtsprofession“. Daher leiten sich daraus die Berufsethik und die berufsethischen Prinzipien des DBSH ab. Die Berufsethik regelt den beruflichen Alltag, indem sie musterhaft Handlungskontexte mit ethischen Handlungsgrundsätzen verknüpft. Sie demonstriert dabei, welche ethischen Grundsätze das berufliche Handeln tragen. Die Berufsethik ist keine Anleitung konkreter Handlungsorientierungen aus allgemeinen moralischen Normen, die „ethische Fachleute“ für die Praktikerinnen und Praktiker Sozialer Arbeit bewerkstelligen. Sie gibt den Professionellen in der Sozialen Arbeit einen Orientierungsrahmen über konkrete Handlungen hinaus auf Grundlage von allgemeinen moralischen Normen und stärkt das professionelle Handeln. Die Berufsethik für die Soziale Arbeit zeigt Grenzen in der Beauftragung durch Leistungs- oder Kostenträger auf, wenn es etwa um Kontrollaufgaben und Sanktionen geht oder um eine Beauftragung mit Tätigkeiten, die von der Profession nicht erfolgreich bewältigt werden können. Aus diesem Grund muss Soziale Arbeit 4.0 – Digitalisierung immer auf ihre Notwendigkeit hin geprüft werden. Nicht alles, was technisch möglich ist, sollte in der Sozialen Arbeit angewendet werden. Soziale Arbeit 4.0 – Digitalisierung hat ihre Grenzen dort, wo ethische Grenzen überschritten und die Berufsethik die Professionsangehörigen zur Wachsamkeit ruft. Die Würde des Menschen ist bei jeglicher technischer Entwicklung die oberste Maxime. Aufgrund der sich abzeichnenden Entwicklungen ist es zwingend notwendig, eine Ethikkommission zu berufen, die sich mit diesen Themen beschäftigt und über entsprechende Kompetenzen verfügt.

## Mitgliederinformation

In den vergangenen fünf Jahren konnte die Effektivität der Presse- und Öffentlichkeitsarbeit sowie der Mitgliederinformation deutlich gesteigert werden. Meinung und Informationen des dbb im Tarifbereich sind gefragt, und das nicht nur zur Zeit der Einkommensrunden. Neben den bereits etablierten Informationen über die Flugblätter „Aktuell“ sowie die Magazine „tacheles“ und „tacheles GESUNDHEIT“ hinaus konnten weitere Kanäle der Mitgliederinformation und -partizipation entwickelt werden.

Der Geschäftsbereich Tarif informiert in Zusammenarbeit mit der dbb Kommunikation umfassend über die Tarifarbeit des dbb. Durch das Prinzip der Tarifautonomie, also das Recht der Tarifpartner, Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen eigenständig durch Tarifverträge auszuhandeln, hat die gewerkschaftliche Arbeit öffentlichen Charakter. So hat neben den Mitgliedern auch die nicht unmittelbar betroffene Bevölkerung ein Recht darauf, tarifpolitisch informiert zu werden. Transparenz erhält die Tarifpolitik auch dadurch, dass Tarifergebnisse umfassend dargestellt werden. Der dbb kommuniziert seine Tarifpolitik deshalb schon bei der Vorstellung seiner jeweiligen Positionen der späteren Kompromissfindung während der Tarifverhandlungen und nicht erst bei der Vorstellung des Tarifabschlusses.

### Internet

Seit der Vollendung der Integration der dbb tarifunion in den dbb auf dem Gewerkschaftstag 2012 erscheinen die Internetseiten des jetzigen Geschäftsbereichs Tarif im gleichen Design und im gleichen Aufbau wie die des dbb. Die Tarifseiten („Arbeitnehmer“) sind nunmehr vollumfänglich in die dbb-Seiten integriert worden. Zu Großereignissen – wie zum Beispiel den Einkommensrunden – werden jeweils Sonderseiten geschaltet, um möglichst umfangreich in Wort und Bild berichten zu können. Die Sonderseiten sind sowohl von den Tarifseiten als auch von der Hauptseite des dbb direkt ansteuerbar. Vor allem während der Einkommensrunden werden regelmäßig neue Klickrekorde aufgestellt.



Branchentag mit der DSTG zur Einkommensrunde 2015 in Verden/Aller am 25. November 2014

### Flugblätter

Schnell und digital berichtet der dbb durch seine Flugblätter „AKTUELL“. Über die eigene Mitgliedschaft hinaus informiert der dbb damit zeitnah und umfassend über aktuelle Entwicklungen zu grundlegenden Fragen der Tarifpolitik. Die Flugblätter werden digital als Link versandt. So konnte die Schnelligkeit der Information weiter optimiert werden. Tarifergebnisse können den Mitgliedern so binnen weniger Stunden nach Abschluss erläutert und zur Verfügung gestellt werden. Bei einzelnen und örtlichen Tarifverhandlungen werden die betroffenen Mitglieder mittels „Mitglieder-Infos“ informiert. Diese Infos werden als PDF-Datei direkt an die Mitglieder vor Ort versandt.

### tacheles

Tarif-Fakten und gewerkschaftliche Standpunkte werden über das Monatsmagazin „tacheles“ und das quartalsweise erscheinende Magazin „tacheles GESUNDHEIT“ zu den Mitgliedern transportiert. Über die reine Tarifpolitik hinaus werden dort auch sozial- und wirtschaftspolitische Themen

diskutiert sowie aktuelle Rechtsprechung vorgestellt und bewertet. Tacheles GESUNDHEIT befasst sich dabei überwiegend mit Tarifthemen aus dem Gesundheits- und Krankenhausbereich.

Themenbezogen veröffentlicht der Geschäftsbereich Tarif in unregelmäßigen Abständen auch sogenannte „tacheles SPEZIAL“-Ausgaben. Im Berichtszeitraum wurden so zum Beispiel die Entgeltordnungen zum TVöD Bund, zum TVöD VKA und der Lehrkräfte im TV-L publiziert. Neben den reinen Tariftexten werden die Regelungen kurz erläutert und kommentiert.

### Tarifschriften

Grundsätzliche Tarifwerke und entsprechende Kommentierungen für den täglichen Gebrauch in der Reihe „Tarifschriften“ komplettieren das umfangreiche Informationsangebot des Geschäftsbereichs Tarif. Die Tarifschriften werden nach den Einkommensrunden aktualisiert und können über den dbb verlag käuflich erworben werden.



Branchentag mit dem VDStRa zur Einkommensrunde 2016 in Deizisau am 14. Januar 2016

## Branchentage und Symposium

### Branchentage

Seit Ende des Jahres 2014 im Vorfeld der Einkommensrunde 2015 führt der dbb zusammen mit den entsprechenden Fachgewerkschaften sogenannte Branchentage durch. Diese Mitgliederdiskussionen vor der Forderungsfindung durch die dbb Bundestarifkommission werden dabei branchenspezifisch und möglichst in den Betrieben/Dienststellen vor Ort durchgeführt. Die Beschäftigten können im Anschluss an eine kurze Einführung in die Thematik in eine ausführliche Diskussion mit Vertreterinnen und Vertretern der Geschäftsführung der dbb Bundestarifkommission einsteigen. Gewerkschaftspolitisch verfolgt der dbb damit das Ziel, die Mitglieder rechtzeitig für die Einkommensrunden zu mobilisieren. Hierbei sind beide Statusgruppen angesprochen, da das Tarifergebnis traditionell auch Wirkung für den Beamtenbereich entfalten soll und der dbb seit jeher mit dem Anspruch antritt, eine ganzheitliche Einkommensrunde durchzuführen, bei der von Anfang an klar ist, dass ein Gegeneinander-Ausspielen der Statusgruppen mit aller Macht verhindert werden wird. Natürlich ist es auch Ziel, in der Phase der Forderungsdiskussion vor Ort inhaltlich und optisch präsent zu sein.



Podiumsdiskussion anlässlich des Symposiums gegen das Tarifeinheitsgesetz in Berlin am 16. April 2015

### Symposium Tarifeinheit

„Freie Gewerkschaften oder staatlicher Einheitszwang?“ lautete die Frage, die das Bündnis für Koalitionsfreiheit bei seinem Symposium Tarifeinheit zum geplanten Gesetzesvorhaben der Bundesregierung, dem Tarifeinheitsgesetz, am 16. April 2015 in Berlin stellte. In diesem Bündnis haben sich der dbb, der Deutsche Journalisten-Verband, der Marburger Bund und die Vereinigung Cockpit zusammengeschlossen, um gegen das Tarifeinheitsgesetz vorzugehen. Nach dem Bundesvorsitzenden des dbb, Klaus Dauderstädt, äußerten sich der 1. Vorsitzende des Marburger Bundes, Rudolf Henke, der Präsident der Vereinigung Cockpit, Ilja Schulz, sowie Prof. Dr. Matthias Jacobs von der Bucerius Law School Hamburg ablehnend zum Gesetzesvorhaben. Ebenso kritisch äußerten sich die beiden Vertreterinnen der Oppositionsfraktionen im Bundestag Beate Müller-Gemmecke, Sprecherin für Arbeitnehmerrechte von Bündnis 90/Die Grünen, und Jutta Krellmann, gewerkschaftspolitische Sprecherin der Linken, die zum Symposium gekommen waren, zum Vorhaben der Bundesregierung. Als Vertreter der Arbeitgeber und damit Unterstützer des Tarifeinheitsgesetzes war einzig Roland Wolf, Geschäftsführer und Leiter der Abteilung Arbeits- und Tarifrecht bei der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände, der Einladung des Bündnisses gefolgt.

## Berufe im Fokus

<b>Bildung</b>	182
<b>Innere Sicherheit</b>	186
<b>Verkehr, Technik und Umwelt</b>	190
<b>dbb AG Jobcenter</b>	195

## Berufe im Fokus

### Bildung

Die Bildungspolitik ist weiterhin im politischen Fokus der Öffentlichkeit. Wahlen auf Bundes- und Landesebene zeigen, dass die Positionen der Parteien zur Bildungspolitik zu den wichtigsten Kriterien zählen, um sich für oder gegen eine Partei zu entscheiden. Der dbb hat sich zu vielen bildungspolitischen Entwicklungen positioniert und dafür Sorge getragen, dass auch die Belange des betroffenen Personals im Mittelpunkt standen.

- Das Positionspapier zur Inklusion im Bildungsbereich mit dem Titel „Jeder ist etwas Besonderes – Voraussetzungen für eine erfolgreiche Inklusion schaffen!“ nimmt die durch die UN-Behindertenrechtskonvention vorgegebene Öffnung auch für inklusive Erziehung, Betreuung und Bildung junger Menschen mit und ohne Behinderungen in den Blick. Denn die gemeinsame Bildung in Kindergärten, allgemeinbildenden und beruflichen Schulen sowie Hochschulen stellt die Bildungseinrichtungen und das in ihnen tätige Personal vor große Herausforderungen. Diese und die zu ihrer Bewältigung erforderlichen Rahmenbedingungen zu adressieren, ist Ziel des Positionspapieres.
- Ein weiteres Schwerpunktthema der Arbeit in der dbb Fachkommission Schule, Bildung und Wissenschaft sind die Veränderungen in den Bildungseinrichtungen, die mit der voranschreitenden Digitalisierung einhergehen. Dass die Digitalisierung die Lehrkräfte nicht ersetzt, sondern ganz im Gegenteil deren Rolle noch wichtiger macht, arbeitet das Positionspapier mit dem Titel „Wie gestalten wir Bildung im digitalen Zeitalter?“ heraus.
- Ausgehend von der Tatsache, dass zusehends Schulleitungspositionen unbesetzt bleiben, weil sich niemand findet, der bereit ist, die Aufgabe zu übernehmen, hat sich der dbb der Frage angenommen, welche Rahmenbedingungen herrschen müssten, damit potenzielle Nachwuchskräfte künftig eher bereit sind, pädagogische Führungsaufgaben zu übernehmen. Um den Veränderungsbedarf gegenüber den politisch Verantwortlichen adressieren zu können, ist das Positionspapier mit dem Titel „Leadership in Education – Zukunftsorientierte Bildung braucht qualifizierte Führung“ erarbeitet worden.

Die Positionspapiere wurden vom dbb auf politischer Ebene in Umlauf gebracht und als Grundlage für die bildungspolitische Arbeit des dbb verwendet.

## Bildung ist der Schlüssel zu allem



Von Marie Curie stammt der Satz: „Was man zu verstehen gelernt hat, fürchtet man nicht.“ Diese wichtige Erkenntnis erinnert uns daran, dass der Erwerb von Wissen nicht nur die Grundlage für die Entwicklung jedes Einzelnen, sondern auch die Voraussetzung für ein friedliches gesellschaftliches Zusammenleben ist.

Zum Bildungsauftrag des Staates gehört neben der Wissens- und Kulturvermittlung auch das Verständnis für soziale und geschichtliche Zusammenhänge und die politische Bildung. Ebenso wichtig ist die Wertevermittlung, etwa die Förderung von Toleranz, Aufgeschlossenheit, Respekt vor den Mitmenschen und der Natur. Ist der Bildungsauftrag des Staates erfolgreich erfüllt, können der und die Einzelne selbstständig und selbstverantwortet über die eigene Lebensführung entscheiden. Das reicht von der Ausbildungs- und Berufswahl, der Frage ob jemand einer Partei, einer Religionsgemeinschaft oder einem Verein angehören will, bis hin zu der Frage wo, wie und mit wem das eigene Leben stattfinden soll. Auf der Basis einer guten Bildung können sich junge Menschen in der Gemeinschaft orientieren und engagieren, auch für andere.

Das Bildungssystem soll den jungen Menschen den Schlüssel für dieses selbstbestimmte Leben in die Hand geben und steht damit im föderalen Deutschland täglich vor gewaltigen Herausforderungen. Der Staat hat die große Verantwortung, das Bildungswesen so auszugestalten, dass es Bildungsgerechtigkeit ermöglicht und jeder und jede seine und ihre Potenziale unabhängig von der Herkunft entfalten kann. Dazu gehört die Bereitstellung von Bildungseinrichtungen sowie ausreichend und qualifiziertem Bildungspersonal.

Zu Recht zählt unsere Verfassung das Schulwesen zu den zentralen staatlichen Aufgaben. Die Schulpflicht bedingt, dass der Staat Bildung zur Verfügung stellen muss. Da ist es folgerichtig, Lehrkräfte an Schulen und Hochschulen auch wegen ihrer besonderen Bindung an den Staat zu verbeamten. Nur so kann gute Bildung konstant gewährleistet werden.

Diese Verlässlichkeit braucht unsere Gesellschaft auch wegen der durch die Bildungseinrichtungen „quasi nebenbei“ erbrachten Betreuungsleistungen. Möglichst viele Menschen im erwerbsfähigen Alter sollen aktiv am Erwerbsleben teilnehmen und sich somit eine eigene Existenz und Alterssicherung aufbauen. Die Verantwortung der Eltern für ihre Kinder darf nicht dazu führen, dass sie an Erwerbsarbeit gehindert sind. Können Eltern aber auf ein verlässliches Bildungs- und damit einhergehendes Betreuungsangebot für ihre Kinder vertrauen, werden sie eher bereit sein, guten Gewissens die Obhut ihrer Kinder an die Bildungseinrichtungen zu übergeben, um sich währenddessen in den Erwerbsprozess einzubringen.

Kinder sind nicht nur ein großes Glück, sondern auch die Zukunft unserer Gesellschaft. Der Staat hat dafür Sorge zu tragen, dass die Rahmenbedingungen für eine gute Kindheit und Jugend stimmen. Dazu gehört, dass sich junge Menschen in Deutschland sicher und wohl fühlen, dass sie gute Bildungschancen haben – von der Kita bis zur Hochschule genauso wie in der beruflichen Ausbildung.

Kein Land kann erfolgreich sein und ein friedliches Miteinander leben, wenn seine Kinder nicht richtig ausgebildet sind. Menschen in Bildungsberufen in Schulen, Kitas, Hochschulen und Berufsschulen übernehmen eine enorme Verantwortung für die ganze Gesellschaft; dieser gilt es im wahrsten Sinne des Wortes Rechnung zu tragen. Bildung hat ihren Preis. Erziehende und Lehrende verdienen Respekt – und dieser drückt sich nicht nur, aber auch in der Bezahlung aus. Den Respekt für die im Bildungsbereich eingesetzten Kolleginnen und Kollegen in jeder Hinsicht zu mehren, ist und bleibt ein zentrales Anliegen des dbb.

Astrid Hollmann

## Beamtenstatus für Lehrerinnen und Lehrer

Der dbb und seine Bildungsgewerkschaften sind offensiv für die Beibehaltung des Beamtenstatus für Lehrerinnen und Lehrer eingetreten. Anlass zur Hoffnung gibt, dass nunmehr auch der Freistaat Thüringen wieder dazu übergeht, seine Lehrerinnen und Lehrer zu verbeamen. Dahinter steckt die Erkenntnis, dass die Verbeamtung von Lehrkräften das wirkungsvollste Mittel ist, um dem Lehrermangel zu begegnen.

Damit wird deutlich, dass der Beamtenstatus für diese Berufsgruppe auf dem Arbeitsmarkt zu einem Attraktivitätsfaktor geworden ist. Für den dbb ist klar, dass das Schulwesen nach Artikel 7 GG zu den herausragenden „öffentlichen Pflichtaufgaben“ gehört. Hier trägt das Beamtenverhältnis für Lehrkräfte der Tatsache Rechnung, dass diese in den Schulen permanent hoheitliche Aufgaben erfüllen, die den späteren Lebensweg der Schülerinnen und Schüler entscheidend prägen. Die Aufgaben der Lehrkräfte umfassen Maßnahmen wie Notengebung, Versetzungsentscheidungen und Disziplinarmaßnahmen. Es handelt sich bei den beschriebenen Maßnahmen um einen klassischen hoheitlichen Bereich, der insoweit als Eingriffsverwaltung bezeichnet wird. Infolge des verfassungsrechtlichen Funktionsvorbehaltes des Artikel 33 Abs. 4 GG ist der Beamtenstatus für Lehrkräfte aus Sicht des dbb geboten.

Auch gesellschaftspolitische Gründe sprechen für den Beamtenstatus der Lehrkräfte. Der demografische Wandel macht die Berufstätigkeit beider Elternteile für die Gesellschaft notwendiger denn je. Ebenso wächst die Zahl Alleinerziehender. Familien sind auf eine „verlässliche“ Schule angewiesen. Sie brauchen eine Schule, die nicht wegen Warnstreiks oder Streiks ausfällt. Durch die persönliche Bindung der Beamtinnen und Beamten und ihre Loyalität dem Staat gegenüber kann der sozialstaatliche Bildungsauftrag abgesichert werden. Hier wird deutlich, dass Bildung und Ausbildung grundlegende Maßnahmen der Daseinsvorsorge sind, da hier die Weichen für den Erfolg der oder des Einzelnen in der Gesellschaft und somit auch für den Erfolg der gesamten Gesellschaft gestellt werden.

## Eingruppierung angestellter Lehrkräfte

Im Jahr 2015 ist es gelungen, mit der Tarifgemeinschaft der Länder (TdL) eine Entgeltordnung für Lehrkräfte zu vereinbaren. Bis dahin gab es keine eigenen Eingruppierungsregeln für angestellte Lehrkräfte; ihre Bezahlung richtete sich in den Ländern nach sogenannten „einseitigen Arbeitgeberrichtlinien“. Ausführliches zur Eingruppierung angestellter Lehrkräfte findet sich im Kapitel „Tarifpolitische Entwicklungen“.

## Jahresgespräche mit der KMK

Ein Fixpunkt der bildungspolitischen Arbeit des dbb sind die Jahresgespräche der Ständigen Konferenz der Kultusministerinnen und -minister (KMK) mit den Lehrerwerkschaften. Neben der im Deutschen Gewerkschaftsbund (DGB) organisierten Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft sind dies alle sechs unter dem Dach des dbb organisierten Mitgliedsgewerkschaften für Lehrkräfte. Themen der Gespräche waren unter anderem die nicht unumstrittenen, von der KMK herausgegebenen Lehrerbedarfsprognosen, die Lehrerbildung, die Vielfalt der Bildungswege und in jüngerer Zeit die Herausforderungen für die Schulen durch den Zustrom von Migranten. Hierbei stand im letzten Jahresgespräch die Notwendigkeit, Demokratieverständnis und Wertevermittlung zu stärken, im Fokus. Der dbb Bundeshauptvorstand hat im Juni 2017 einen entsprechenden Beschluss zur Rolle der Bildungseinrichtungen bei Demokratieerziehung und Wertevermittlung gefasst.

## Licht im föderalen Bildungsdschungel: dbb Wegweiser für angehende Lehrkräfte

Bildung ist Ländersache, und die Bundesländer nutzen ihre Freiheit bei der Gestaltung ihrer Schulsysteme. Mit betroffen sind Ausbildung und Arbeitsbedingungen der Lehrerinnen und Lehrer. Bei den Studiengängen sind nach der Bologna-Reform größere Anteile praxisbezogener ausgestaltet worden. Diese Veränderungen in den Lehramtsstudiengängen sind ausgesprochen vielfältig. Das Ergebnis ist ein verwirrender Regelungsdschungel, der angehenden Lehrkräften eine Orientierung schwer macht. Der dbb hat sich deshalb der Herausforderung gestellt und die föderale Vielfalt für die künftigen Kolleginnen und Kollegen sortiert. Auf der Homepage des dbb ([www.dbb.de](http://www.dbb.de)) findet sich eine interaktive Übersicht rund um die Themen Lehrerbildung und Lehrerstatus. Dort gibt es – übersichtlich nach Bundesländern und Schularten getrennt – Antworten auf die vier meist gestellten Fragen zur Lehrerausbildung und zum Lehrerstatus.

## Neuordnung der Büroberufe

Im August 2014 ist der Ausbildungsberuf „Kaufmann/Kauffrau für Büromanagement“ in Kraft getreten. In den Jahren davor haben die Sachverständigen der Sozialpartner intensiv an der Neuordnung der Büroberufe gearbeitet. Der dbb war durch Anna Diegeler-Mai vom Verband der Beschäftigten der obersten und oberen Bundesbehörden (VBOB) an der Erarbeitung beteiligt. Das war insofern ein Erfolg

für den dbb, als die meisten der rund 350 Ausbildungsberufe, die den Regelungen des Berufsbildungsgesetzes unterliegen, in der Privatwirtschaft angesiedelt sind. Traditionell stellen daher in den Neuordnungsverfahren der Deutsche Gewerkschaftsbund (DGB) und die im Kuratorium der Deutschen Wirtschaft für Berufsbildung (KWB) organisierten Arbeitgeber die Sachverständigen. Da Büroberufe aber auch im öffentlichen Dienst ausgebildet werden, ist es gelungen, dem dbb einen Sitz auf der Sachverständigenbank zu sichern. Ziel der Sachverständigenarbeit war die grundlegende Modernisierung eines der größten Bereiche der dualen Berufsausbildung. Von den 90.000 Auszubildenden sind rund 68.000 Frauen. Unter Federführung des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB) nahmen die Sachverständigen der Sozialpartner in Zusammenarbeit mit Bund und Ländern die Neuordnung der Büroberufe in Angriff. Statt der bisherigen Ausbildungen zu Bürokaufleuten, Kaufleuten für Bürokommunikation und Fachangestellten für Bürokommunikation ist ein einheitlicher neuer, dreijähriger Ausbildungsberuf entstanden. Als Berufsbezeichnung haben sich die Sachverständigen auf „Kaufmann/Kauffrau für Büromanagement“ geeinigt. Das neue Berufsprofil umfasst Kenntnisse in Büro- und Geschäftsprozessen, die durch mindestens zwei Wahlqualifikationen mit einer Dauer von jeweils fünf Monaten ergänzt werden. Darüber hinaus können auch Zusatzqualifikationen vermittelt und geprüft werden. Die Abschlussprüfung erfolgt nunmehr „gestreckt“, das heißt in zwei Teilen.

## Frühkindliche Bildung und Erziehung

Zusehende Bedeutung – nicht nur im gesellschaftlichen Diskurs, sondern auch innerhalb des dbb – haben die Fragen rund um die frühkindliche Bildung und Erziehung erlangt. Bildung fängt nicht erst in der ersten Schulklasse an, sondern bereits in den ersten Lebensjahren. Das hat – neben dem Wunsch nach einer verbesserten Vereinbarkeit von Familie und Beruf für erwerbstätige Eltern – dazu geführt, dass seit dem 1. August 2013 für Kinder ab dem vollendeten ersten Lebensjahr ein Rechtsanspruch auf einen Platz in einer Kindertagesstätte oder Tagesspflege besteht. Ein erhöhter Personalbedarf in den Einrichtungen ist die Folge. Der dbb Bundeshauptvorstand hat im Sommer 2014 daher beschlossen,

dass dies nicht zu einem Rückgang der Professionalisierung des Berufs führen dürfe, wie er durch den verstärkten Einsatz von Quereinsteigerinnen und -einsteigern zu befürchten ist. Vielmehr sei eine Verbesserung der Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten nötig, um konkrete Perspektiven für die berufliche Spezialisierung und den beruflichen Aufstieg zu ermöglichen.

Da für die Qualitätsanforderungen in den Kitas keine alleinige Gesetzgebungskompetenz beim Bund liegt, hat Bundesfamilienministerin Manuela Schwesig im November 2014 eine Bund-Länder-Konferenz unter dem Titel „Frühe Bildung weiterentwickeln und finanziell sichern“ ausgerichtet. In dem Abschlusskommuniqué sind wichtige Bereiche benannt, für die konkrete Qualitätsziele verabredet werden sollen. Hierzu zählen unter anderem der Personalschlüssel, die mittelbare pädagogische Arbeitszeit und die Leitungszeit, Fragen der Qualifizierung der Fachkräfte und die Gesundheitsförderung. Für die Konkretisierung der in dem Kommuniqué formulierten Qualitätsziele ist eine Arbeitsgruppe, bestehend aus Vertretern des Bundes, der Länder und der kommunalen Spitzenverbände, eingerichtet worden. Begleitet werden die Beratungen der Arbeitsgruppe durch eine institutionalisierte Beteiligung von Trägern, Verbänden, Gewerkschaften und Elternvertretungen in einem sogenannten Expertendialog. Der dbb ist durch den stellvertretenden Bundesvorsitzenden Ulrich Silberbach an dem Expertendialog beteiligt. 2016 haben Bund und Länder einen Zwischenbericht vorgelegt. Die Arbeiten der Bund-Länder-Arbeitsgruppe werden erwartungsgemäß nach der Bundestagswahl 2017 wieder an Fahrt gewinnen.

## Hochschulthemen

Im Juni 2015 hat sich der dbb Bundeshauptvorstand mit der Problematik der Finanzierung privater Hochschulen aus öffentlichen Mitteln befasst. Dahinter stand die Befürchtung, dass den (bereits jetzt unterfinanzierten) öffentlichen Hochschulen in Zukunft noch weniger Finanzmittel zur Verfügung stehen und sich dieses negativ auf Forschung und Lehre auswirkt. In dem Beschluss fordert der dbb die Politik auf, die Rolle der privaten Hochschulen in einer differenzierten Wissenschaftslandschaft klar zu definieren und Rahmenbedingungen festzulegen, die nicht zulasten der staatlichen Hochschulen gehen dürfen. Eine Subventionierung des Geschäftsbetriebs profitorientierter Bildungsinstitutionen sei strikt abzulehnen.

Ein weiteres die Hochschulen und das dort eingesetzte Personal beschäftigende Thema ist die (wiederkehrende) Befristung vieler der dortigen Beschäftigungsverhältnisse. Teilweise Abhilfe schafft das im März 2016 in Kraft getretene Erste Gesetz zur Änderung des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes. Damit sollen zugunsten des wissenschaftlichen Nachwuchses planbare und verlässliche Karrierewege geschaffen und Deutschland so für den wissenschaftlichen Nachwuchs attraktiver gemacht werden. Unsachgemäße Kurzbefristungen sollen mit dem neuen Gesetz künftig unterbunden werden. Bei der sachgrundlosen Qualifizierungsbefristung soll die Befristungsdauer so bemessen werden, dass sie der angestrebten Qualifizierung, wie zum Beispiel dem Erwerb eines Dokortitels, angemessen ist. Bei der Befristung wegen Drittmittelfinanzierung soll sich die Laufzeit an der Dauer der Mittelbewilligung orientieren. Damit ist der Gesetzgeber einer langjährigen Forderung des dbb und seines Verbandes Hochschule und Wissenschaft (VHW) in großen Teilen nachgekommen.



Jahresgespräch der dbb Lehrerverbände mit der Kultusministerkonferenz 2017

## Innere Sicherheit

Die dbb Fachkommission Innere Sicherheit hat dem Bundeshauptvorstand in den vergangenen Jahren mehrere Beschlussvorschläge unterbreitet. Hierbei ging es um elektronische Fußfesseln und ihren Beitrag zur Überwachung ehemals Sicherungsverwahrter, um Ankündigungen im Koalitionsvertrag, um die Terrorgefahr und um die Überstundenbelastung. Dominierendes Thema des dbb auf dem Feld der inneren Sicherheit war zudem die zunehmende Gewalt gegen Beschäftigte im öffentlichen Dienst.

### Elektronische Fußfesseln und Sicherungsverwahrung

Die Sicherungsverwahrung und die Überwachung nicht in Haft befindlicher Straftäterinnen und -täter ist in den vergangenen Jahren immer wieder Gegenstand der Diskussion gewesen. Dabei geht es auch um die Frage, wie mit entlassenen Straftäterinnen und -tätern und insbesondere mit aus der Sicherungsverwahrung Entlassenen umzugehen ist. Soweit es bei Straftäterinnen und -tätern um Bewährungsauflagen oder bei ehemals Sicherungsverwahrten um deren weitere Gefährlichkeit geht, kommt immer wieder die elektronische Fußfessel ins Spiel. Mit ihr soll der Aufenthalt der Überwachten nachvollzogen werden können. Hinzu kommt, dass eine Überwachung durch eine elektronische Fußfessel im Vergleich zur Unterbringung in Strafhaft oder Sicherungsverwahrung die weitaus günstigere Maßnahme ist. Selbstredend ist sie auch weniger einschneidend mit Blick auf die Rechte der Überwachten. Problematisch wird es dann, wenn von den Überwachten weiterhin eine erhebliche Gefahr ausgeht, und insbesondere dann, wenn es zu einem technischen Defekt an der elektronischen Fußfessel kommt. Hier sind dann weiterhin Ad-hoc-Einsätze der Polizei erforderlich, die für die Polizei mit teils nicht unerheblichen Kosten verbunden sind. Ein Anliegen der Polizei hierbei ist, dass, wenn schon elektronische Fußfesseln eingesetzt werden, zumindest eine Kostenregelung für den gleichwohl erforderlich werdenden Polizeieinsatz getroffen wird. Maßgebend für den dbb Bundeshauptvorstand war in seiner Beschlussfassung im Juni 2013, dass die Polizei nicht auf den Kosten solcher Einsätze sitzen bleibt.

### Ankündigungen im Koalitionsvertrag

Dem dbb Bundeshauptvorstand war es im Sommer 2014 ein Anliegen zu verdeutlichen, dass die Bereitschaftspolizeien zu Recht einen hohen gesellschaftlichen Stellenwert haben und mit ihren vielfältigen Aufgaben – etwa bei Großeinsätzen im Zusammenhang mit Gewalt bei Fußballspielen, der Bekämpfung der Rockerkriminalität oder dem Schutz von Demonstrationen – einen wichtigen Beitrag zur inneren Sicherheit leisten. Daher hat er entsprechende Ankündigungen des Koalitionsvertrages aus dem Herbst 2013 aufgegriffen und gefordert, die Arbeit der Bereitschaftspolizeien mit konkreten Maßnahmen zu unterstützen und die dafür erforderlichen zusätzlichen Mittel, zum Beispiel für Fahrzeuge und Schutzausstattung, bereitzustellen.

Ausgehend von den Festlegungen im Koalitionsvertrag hat sich der Bundeshauptvorstand mit den Kompetenzen und der Koordination der Sicherheitsbehörden befasst. Der Skandal um die Aufklärung der Verbrechen des Nationalsozialistischen Untergrundes (NSU) hat die Notwendigkeit einer künftig besser koordinierten Zusammenarbeit der Sicherheitsbehörden, namentlich zwischen den Landeskriminalämtern und dem Bundeskriminalamt sowie zwischen den Landesämtern für Verfassungsschutz und dem Bundesamt für Verfassungsschutz, verdeutlicht. Maßgebend sei, dass es neben der ausreichenden personellen und finanziellen Ausstattung auch eines größeren Maßes an Verbindlichkeit des Informationsaustausches über Zuständigkeitsgrenzen hinweg bedürfe.

## Terrorgefahr

Die sich in Europa seit 2014 wegen terroristischer Angriffe verschärfende Sicherheitslage war Gegenstand einer entsprechenden Beschlussfassung des Bundeshauptvorstandes im Juni 2015. Neben der Forderung nach einer angemessenen personellen und sachlichen Ausstattung der Sicherheitsbehörden legte der Bundeshauptvorstand sein Augenmerk auf die Verantwortung der Politik für das subjektive Sicherheitsempfinden der Bürgerinnen und Bürger. Daraus resultierte die Forderung nach einer transparenten Informationspolitik – insbesondere wenn es im Zuge von Terrorwarnungen zur Absage von Großveranstaltungen kommt. Da es in diesem Zusammenhang zu Eingriffen in die Grundrechte auf Versammlungs- und Meinungsfreiheit komme, leiste auch das Einräumen von sich im Nachhinein als ungerechtfertigt erweisenden Veranstaltungsabsagen einen wichtigen Beitrag für eine Versachlichung der gesamtgesellschaftlichen Diskussion über das Spannungsverhältnis zwischen der Ausübung von Grundrechten und dem Schutzauftrag des Staates. Nur mit einer Öffentlichkeitsstrategie der Verwaltung und mit größtmöglicher Transparenz könne dieser gesamtgesellschaftliche Diskurs gestaltet werden.

## Überstundenbelastung

Die im Zuge der aktuellen Herausforderungen – zuletzt verschärft durch die Migrationslage und die gestiegene Terrorgefahr – aufgelaufenen Überstundenberge belegen nach Auffassung des Bundeshauptvorstandes in einem Beschluss aus dem Sommer 2016, dass bei den Sicherheitsbehörden in Bund und Ländern ein massives personalwirtschaftliches Problem besteht. Das mündete in der Forderung, die unzureichende Personalausstattung der Sicherheitsbehörden in Bund und Ländern durch Neueinstellungen zu beheben und den Beamtinnen und Beamten für bereits angefallene und künftig – trotz aller Bemühungen um Personalaufwuchs – anfallende Überstunden, die nicht binnen Jahresfrist durch Freizeitausgleich abgebaut werden können, ein Wahlrecht zwischen Vergütung oder Überführung der Mehrarbeit auf ein Langzeitkonto einzuräumen.



Klaus Dauderstädt auf der gemeinsamen Konferenz mit dem Bundesinnenminister Thomas de Maizère und der französischen Ministerin für den öffentlichen Dienst Annick Girardin im April 2016

## Gewalt gegen Beschäftigte im öffentlichen Dienst

Die zunehmende Gewalt gegen Beschäftigte in allen Sparten des öffentlichen Dienstes hat den dbb in den vergangenen Jahren verstärkt beschäftigt. Zu verzeichnen ist, dass verbale und körperliche Übergriffe nicht nur Vollzugskräfte betreffen, sondern vor Klassenzimmern, Rathäusern, Jobcentern, Finanzämtern und anderen Einrichtungen des öffentlichen Dienstes für den Halt machen. Vor diesem Hintergrund hat der dbb die Problematik wiederholt auf seinen Kölner Jahrestagungen thematisiert und im April 2016 gemeinsam mit dem Bundesministerium des Innern eine hochrangig besetzte Veranstaltung zum Thema ausgerichtet. Das Thema war auch Gegenstand eines parlamentarischen Abends des dbb im März 2017.

Die Politik hat auf diesen öffentlichen Druck reagiert und auf Bundesebene eine sogenannte „cessio legis“ verabschiedet. Danach bekommen im Dienst angegriffene Bundesbeamtinnen oder -beamten das Schmerzensgeld direkt vom Dienstherrn, und gegen Abtretung ihres Anspruchs gegen die Schädigerin oder den Schädiger übernimmt der Bund als Dienstherr die Beitreibung des ausgerichteten Betrages. Zur Zeit der Erstellung des Geschäftsberichtes befand sich zudem ein Gesetzentwurf in der parlamentarischen Beratung, der Widerstand gegen Einsatzkräfte stärker als bisher bestraft. Der dbb hat den Gesetzentwurf zwar als Schritt in die richtige Richtung bewertet, dabei aber kritisiert, dass er sich nur auf

Vollzugs- und Rettungskräfte beschränkt. Andere Beschäftigte des öffentlichen Dienstes bleiben außen vor. Begrüßenswert war für den dbb demgegenüber ein im Dezember 2016 über den Bundesrat eingebrachter Gesetzentwurf des Landes Nordrhein-Westfalen, der eine höhere Strafzumessung für Angriffe auf Menschen vorsieht, die für das Gemeinwohl tätig sind. Damit wären alle Beschäftigten des öffentlichen Dienstes erfasst.

Bisheriger Höhepunkt der Bemühungen des dbb, das Thema Gewalt gegen Beschäftigte in die Öffentlichkeit zu tragen, war die im April 2016 gemeinsam mit dem Bundesministerium des Innern ausgerichtete Internationale Konferenz. Zur Diskussion eingeladen waren Praktikerinnen und Praktiker sowie Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler. Den Vergleich zum Nachbarland Frankreich stellte Annick Girardin, Ministerin für den öffentlichen Dienst der Republik Frankreich, her. Bundesinnenminister Thomas de Maizère sagte: „Gewalt gegen Beschäftigte im öffentlichen Dienst können wir nicht akzeptieren, und wir werden entschieden dagegen vorgehen. Der öffentliche Dienst erfüllt für die Bürgerinnen und Bürger essentielle Aufgaben, denn ohne den öffentlichen Dienst funktioniert kein Gemeinwesen. Wir benötigen eine Änderung des Bewusstseins für den öffentlichen Dienst hin zu einem respektvollen und freundlichen Umgang miteinander.“ „Jeder Beschäftigte des öffentlichen Dienstes ist ein Bürger, der sich auf dem Hoheitsgebiet unserer Länder in den Dienst der anderen stellt“, ergänzte die Französin Annick Girardin. „Die Zunahme der Gewalttätigkeiten und Respektlosigkeiten ist deshalb nicht hinnehmbar: Ein Angriff auf einen Beamten ist ein Angriff auf das Zusammenleben, das das Wesen der Republik ausmacht. Darum stärkt das Gesetz zu Berufsethik, Rechten und Pflichten von Beamten, das ich kürzlich in Frankreich zur Verabschiedung gebracht habe, den Schutz der Beschäftigten, die in Ausübung ihrer Funktion zum Opfer von Gewalttätigkeiten und Angriffen geworden sind. Die Umsetzung dieser Schutzmaßnahmen ist unverzichtbar, doch müssen auch wir in unserer Rolle als politische Verantwortungsträger den Beamten zur Seite stehen, um sie angesichts solcher Vorkommnisse zu unterstützen.“ Der Vorsitzende des dbb beamtenbund und tarifunion, Klaus Dauderstädt, machte deutlich: „Die ständig steigende Zahl von gewaltsamen Übergriffen ist nicht hinnehmbar. Arbeitgeber- und



Ihren Unmut über Belästigungen und Gewalt gegen öffentlich Bedienstete trugen die dbb-Demonstrantinnen und -Demonstranten im April 2016 pubilkumswirksam direkt nach Berlin-Mitte.

Arbeitnehmervertreterinnen und -vertreter werden alles tun, um die Beschäftigten zu schützen. In manchen Gesellschaftsschichten scheinen der Staat und seine Beschäftigten immer mehr als Gegner wahrgenommen zu werden. Da ist eine Mentalität entstanden, die hohes Anspruchsdenken und Aggressivität bei Verweigerung in sich trägt.“ Zum Schutz der Beschäftigten sind eine Vielzahl von Maßnahmen erforderlich: Notwendig sind eine gute Aus- und Fortbildung der Beschäftigten, ein verstärkter Arbeitsschutz, vor allem in der Prävention und Rehabilitation, sowie Initiativen des Gesetzgebers, wie die von der Bundesregierung beschlossene Übernahme von Schmerzensgeldansprüchen gegen mittellose Täterinnen und Täter sowie technische Maßnahmen, die sich an den Bedürfnissen der jeweiligen Behörden orientieren, wie etwa Eingangskontrollen und Maßnahmen zum Schutz der Betroffenen. Gemeinsam forderten alle Beteiligten eine Veränderung des gesellschaftlichen Klimas hin zu mehr Respekt untereinander.

Weitere Aktivitäten der „dbb Familie“ kamen von der dbb jugend, den Mitgliedsorganisationen GDL und VBE und dem dbb: Ein deutliches Zeichen gegen Attacken auf Beschäftigte des öffentlichen Dienstes hat die dbb jugend am 29. August 2016 in Berlin gesetzt: Junge Beschäftigte – eine Sachbearbeiterin vom Rundfunkbeitragsservice, eine Zugbegleiterin, ein Polizeibeamter und ein Krankenpfleger – ließen sich auf dem Hausvogteiplatz „für die gute Sache“ anpöbeln und angreifen, um auf die steigende Gewalt gegenüber den Menschen im Staatsdienst aufmerksam zu machen. Im Anschluss an das von Medien und Politik vielbeachtete Szenario trafen sich junge

Beschäftigte im dbb forum berlin zur Wertschätzungskonferenz der dbb jugend, wo sie sich über ihre persönlichen Erlebnisse im Dienst austauschten und sich in Workshops und Trainings über Gefährdungsbeurteilung und Deeskalation informierten.

Am 20. März 2017 hat der dbb einen Parlamentarischen Abend zum Thema „Gewalt gegen Beschäftigte im öffentlichen Dienst“ ausgerichtet. Zwei Keynotes, von der Präsidentin des Grimme Instituts und von einer der Urheberinnen des Aachener Modells, bildeten den Auftakt zum Meinungsaustausch zwischen zahlreichen Mitgliedern des dbb Bundesvorstandes und rund 15 Abgeordneten aus allen Fraktionen des Deutschen Bundestages.

Der VBE und die GDL haben im Herbst 2016 beziehungsweise im Frühjahr 2017 jeweils Erhebungen zu Gewalterlebnissen des von ihnen organisierten Personals vorgestellt. Damit haben sie von der von ihnen vertretenen Basis wichtige Erkenntnisse zum qualitativen und quantitativen Ausmaß des Gewaltphänomens geliefert.

Schließlich hat der dbb Bundesvorsitzende gemeinsam mit dem Bundesminister des Innern und der stellvertretenden DGB-Vorsitzenden den 23. Juni 2017 zum Aktionstag Respekt ausgerufen. Am UN-Tag des öffentlichen Dienstes trafen sich die drei mit Mitarbeitenden von Bundespolizei, Feuerwehren und Deutscher Bahn auf dem Berliner Hauptbahnhof zum Erfahrungsaustausch und zur Initiierung der gemeinsamen Kampagne „Respekt“. Die Kampagne wirbt für einen respektvollen Umgang zwischen Bürgerinnen und Bürgern und den öffentlich Beschäftigten.

## Verkehr, Technik und Umwelt

### Infrastrukturgesellschaft des Bundes

Das knapp 13.000 Kilometer lange Netz der Autobahnen in Deutschland wird im Rahmen der Bundesauftragsverwaltung nach Art. 90 GG vom Bund getragen, während für den Betrieb, die Unterhaltung, die Planung sowie Neubau- und Unterhaltungsmaßnahmen die Länder zuständig sind. In den letzten Jahren hat sich ein Investitionsstau aufgebaut. Ferner zeigte sich, dass dieses Konstrukt Schwächen hat. Unstrittig war es daher, dass die Planungsverfahren gestrafft, Kompetenzüberschneidungen abgebaut und insbesondere eine über den gesamten Planungsprozess bis zu den Baumaßnahmen reichende verlässliche Finanzierung geschaffen werden müssen. Strittig zwischen Bund und Ländern war der Weg: Während der Bund und hier insbesondere der Bundesminister für Verkehr und digitale Infrastruktur die Gründung einer zentralen Bundesautobahn- oder auch Bundesfernstraßengesellschaft anstrebte, hielten die Länder an der Bundesauftragsverwaltung und damit der Trennung zwischen Finanzierung und Trägerschaft beim Bund und Bau/Betrieb bei den Ländern fest. Ausgangspunkt für den Bund waren die Ergebnisse einer unabhängigen Expertenkommission: „Stärkung von Investitionen in Deutschland“ (sogenannte Fratzscher-Kommission), die im August 2014 vom damaligen Bundeswirtschaftsminister Sigmar Gabriel mit dem Auftrag berufen wurde, konkrete Handlungsempfehlungen zur Stärkung privater und öffentlicher Investitionen in Deutschland auszuarbeiten und Vorschläge für eine leistungsfähige, zukunftsorientierte öffentliche Infrastruktur vorzulegen. Unter anderem wurde für die Verkehrsinfrastruktur auf Bundesebene Folgendes vorgeschlagen: Der Verkehrsträger Straße ist und bleibt für den Frachtverkehr und für den Personenverkehr von überragender Bedeutung. Daher sind der Erhalt und Ausbau insbesondere der überregionalen Straßen von zentraler Bedeutung für die Funktions- und Leistungsfähigkeit des deutschen Verkehrssystems. Eine besondere Herausforderung ist dabei der über die vergangenen Jahre aufgestaute Bedarf an Erhaltungsinvestitionen im Bestand. Als langfristige Lösung zur Sicherung der Investitionen in Bundesfernstraßen spricht sich die Expertenkommission dafür aus, die Einrichtung einer öffentlichen Infrastrukturgesellschaft für die Bundesfernstraßen (Verkehrsinfrastrukturgesellschaft) zu prüfen, welche folgende Eigenschaften erfüllt:

- Bau, Instandhaltung und Betrieb der Bundesfernstraßen „aus einer Hand“ nach dem Lebenszyklusansatz,
- Finanzierung überwiegend oder ausschließlich aus Nutzungsentgelten, ohne zu einer Mehrbelastung der PKW-Nutzerinnen und -Nutzer zu führen,
- eigene Kreditaufnahmekapazität ohne staatliche Garantie, um eine klare Abgrenzung zum Staatssektor zu gewährleisten,
- Wahrung der öffentlichen Kontrolle, das heißt insbesondere keine „Privatisierung“ der Bundesfernstraßen in jeglicher Form.

Der dbb Bundeshauptvorstand hatte im Juni 2015 auf Vorschlag der dbb Fachkommission Verkehr, Technik und Umwelt nach deren Veröffentlichung den Ergebnissen der Expertenkommission widersprochen und gefordert, dass Bundesfernstraßen auch weiterhin in Auftragsverwaltung des Bundes geführt werden. Überlegungen, diese ganz oder teilweise in privat finanzierte Infrastrukturgesellschaften zu überführen und hierfür Artikel 90 GG zu ändern, wurden abgelehnt.

Die Verkehrsministerkonferenz hatte am 13. Juli 2015 aufgrund des Berichts der vom Bundesminister für Wirtschaft und Energie eingesetzten Fratzscher-Kommission beschlossen, eine eigene Kommission „Bau und Unterhaltung des Verkehrsnetzes“ unter Leitung von Prof. Kurt Bodewig einzusetzen. Aufgabe der Kommission war es, die Vorschläge der Kommission „Stärkung von Investitionen in Deutschland“ und der Reformkommission „Bau von Großprojekten“ sowie sonstiger aktueller Untersuchungen zur Optimierung der Auftragsverwaltung im Straßenverkehr zu bewerten und darauf aufbauend mögliche

Konsequenzen für Länder und Kommunen aufzuzeigen. In ihrem Abschlussbericht vom 23. Februar 2016 verglich die Kommission die Bundesfernstraßenkonzepte und bewertete sie im Kontext der sachlichen Notwendigkeit und ihres Erfüllungsgrades. Insgesamt wurden drei Szenarien betrachtet. Der Rahmen reichte von einer Weiterentwicklung der Auftragsverwaltung (Szenario 1) über eine Bündelung der Aufgaben in einer bundeseigenen Gesellschaft unter Änderung des Grundgesetzes Art. 90 GG (Szenario 3) bis zu einer Kombination der Weiterentwicklung der Auftragsverwaltung mit einer zentralen Finanzierungsgesellschaft (Szenario 2).

Noch im Dezember 2015 wurde das Erste Gesetz zur Änderung des Verkehrsinfrastrukturfinanzierungsgesetzes verabschiedet. Dieses sah vor, dass sämtliche Finanzmittel des Bundes durch eine Verkehrsinfrastrukturgesellschaft vergeben werden sollen und nicht nur über die Einnahmen aus der Maut. Der Bundesrat hat in seiner Sitzung am 18. Dezember 2015 beschlossen, keinen Einspruch einzulegen, in einer Entschließung aber deutlich gemacht, dass dies kein Präjudiz für die Gründung einer Bundesfernstraßengesellschaft sein darf.

Am 4. Februar 2016 fand ein Gespräch zwischen dem Vorsitzenden der Kommission „Bau und Unterhaltung des Verkehrsnetzes“, Prof. Bodewig, und Vertretern des dbb statt. Der dbb war unter anderem durch Kirsten Lühmann und Ulrich Silberbach als stellvertretende Bundesvorsitzende, Siegfried Damm, Bundesvorsitzender VDStra, sowie für den BTB durch Jan-Georg Seidel, Vorsitzender Fachkommission Umwelt, Technik und Verkehr, vertreten. In dem Gespräch betonte der dbb die Kritik an den Planungen des Bundes für eine zentrale und letztlich auf Teilprivatisierungen setzende Bundesgesellschaft.



Kirsten Lühmann und Ulrich Silberbach im Gespräch mit Prof. Kurt Bodewig

Die Verkehrsministerkonferenz billigte am 23. Februar 2016 den Abschlussbericht der Bodewig-II-Kommission und lehnte in einer Entschließung die bisher bekannten Vorschläge des Bundes zur Errichtung einer Bundesautobahngesellschaft beziehungsweise einer Bundesfernstraßengesellschaft ab. Die Verkehrsministerkonferenz sah vielmehr Realisierung und Erfolg der zusätzlichen Investitionen des Bundes durch einen langwierigen Prozess beim Aufbau einer Bundesgesellschaft massiv gefährdet.

In einem Schreiben vom 23. Februar 2016 trug der stellvertretende Bundesvorsitzende und Fachvorstand Beamtenpolitik Hans-Ulrich Benra unter Bezug auf den Bericht der Bodewig-Kommission an den Bundesminister für Verkehr und digitale Infrastruktur die Einwände des dbb gegen die vom Bund geplante zentrale Bundesgesellschaft vor. Der dbb bezog sich in seiner Kritik im Wesentlichen auf die Ergebnisse der Bodewig-II-Kommission. Die durch die Auftragsverwaltung gemäß Artikel 90 GG vorgesehene Aufgabenverteilung zwischen Bund und Ländern stelle, so der dbb, eine auch zukünftig tragfähige Konst-

ruktion dar, die offen für notwendige Anpassungen ist. Die Zuordnung, nach der der Bund sich auf die Bundesverkehrswegeplanung und die Finanzierung konzentriert, während Bauplanung, Betrieb, Unterhalt und Instandsetzung weiterhin in Länderhand verbleiben, trage der regionalen Vernetzung und den Anforderungen der verschiedenen Verkehre am besten Rechnung. Dabei würden auch Konkurrenzsituationen zwischen Bundesautobahnen, Bundesstraßen und lokalen Erschließungen vermieden ebenso wie sich überschneidende Strukturen bei Betrieb und Unterhalt. Speziell angesprochen wurden die Straßenmeistereien, die derzeit eine integrierte Aufgabenerledigung sicherstellen. Die regionale Vergabe sichere darüber hinaus die bisher praktizierte Einbeziehung mittelständiger Betriebe und vermeide die Konzentration aller Bauvorhaben auf einige Großunternehmen.

Die Regierungschefs von Bund und Ländern hatten sich am 14. Oktober 2016 auf Strukturen einer neuen Bund-Länder-Finanzierung verständigt. Als Teil der Einigung sollte der Bund die Verwaltung der Bundesautobahnen übernehmen. Der dazu gehörende Referententwurf wurde von der Bundesregierung am 23. November 2016 vorgelegt. In seiner Stellungnahme kritisierte der dbb den Gesetzesentwurf scharf. Auf der einen Seite sei nicht gewährleistet, dass die Verkehrsinfrastrukturgesellschaft oder ihre Töchter nicht doch durch die Hintertür privatisiert werden können. Ferner war der Schutz der Beschäftigten, die zum Bund überwechseln, als auch die, die bei den Ländern bleiben, nicht gewährleistet. Der dbb hatte die Befürchtung, dass der Bund sich sein benötigtes Personal bei den Ländern aussuchen wolle.

Am 8. Dezember 2016 einigten sich die Regierungschefs der Länder mit der Bundeskanzlerin und legten dabei auch fest, dass der Schutz der Beschäftigten gewahrt werden muss. Am 14. Dezember 2016 beschloss die Bundesregierung den „Gesetzesentwurf zur Neuregelung des bundesstaatlichen Finanzausgleichssystems ab dem Jahr 2020 und zur Änderung haushaltsrechtlicher Vorschriften“. In einer Pressemitteilung vom selben Tage machte der dbb deutlich, dass es völlig unangemessen sei, eine derartig grundlegende Umstellung der Fernstraßen-Infrastruktur in einem jede seriöse Beratung und Bewertung ausschließenden Verfahren „durchzuziehen“. Eine Privatisierung der Infrastrukturgesellschaft Verkehr GmbH sei weiterhin nicht vollständig ausgeschlossen. Für den dbb sei es unverzichtbar, dass die öffentlichen Träger, auch die der für jenseits der Bundesautobahnen weiterhin zuständigen Landesbehörden, personell selbst handlungsfähig bleiben. Angesichts der bereits bestehenden personellen Unterbesetzung sei dabei nicht der Status Quo, sondern ein gemeinsam zu ermittelnder objektiver Personalbedarf zugrunde zu legen. Für die Überleitung der Tarifbeschäftigten in die neue GmbH müsse ein Überleitungstarifvertrag geschlossen werden. Auch der Schutz der Beamtinnen und Beamten sei zu gewährleisten. Zudem müsse gesetzlich eine ausreichende Finanzierung der verbleibenden Auftragsverwaltungen festgeschrieben werden. Der dbb erwarte, dass die in der



Klaus Dauderstädt und Ulrich Silberbach forderten Bundesverkehrsminister Alexander Dobrindt auf, auch eine mittelbare Privatisierung der Infrastrukturgesellschaft des Bundes auszuschließen.

Bund-Länder-Vereinbarung angekündigte umfassende Beteiligung der Gewerkschaften und Personalräte nun mit Leben erfüllt werden.

Die aktuellen Planungen zur Gründung einer Infrastrukturgesellschaft waren Hauptthema eines Gesprächs, zu dem der dbb Bundesvorsitzende Klaus Dauderstädt und der stellvertretende Bundesvorsitzende Ulrich Silberbach am 23. März 2017 in Berlin mit Bundesverkehrsminister Alexander Dobrindt zusammenkamen. In ihrem Gespräch machten die dbb Vertreter deutlich, dass die in der Bund-Länder-Einigung vom Dezember 2016 zugesagten Garantien für die betroffenen Beschäftigten in dem jetzt dem Bundestag vorliegenden Gesetzesentwurf nur unzureichend Niederschlag gefunden hätten. Versprechungen hinsichtlich des Status, des Arbeitsplatzes und vor allem des Arbeitsortes seien nicht in der notwendigen Klarheit geregelt. Für die betroffenen Arbeitnehmerinnen und -nehmer sei zwingend ein Tarifvertrag erforderlich, der frühzeitig Rechtssicherheit schafft, bevor die Umsetzungsmaßnahmen greifen. Minister Dobrindt sagte zu, Konkretisierungswünsche des dbb zu den personellen Regelungen ernsthaft zu prüfen. Aus Sicht des dbb ist zudem auch weiterhin nicht verbindlich geregelt, dass mittelbare Privatisierungen, etwa über die Veräußerung von Gesellschaftsanteilen, für die Zukunft ausgeschlossen bleiben. Die Bundesfernstraßen seien essenzieller Bestandteil der deutschen Verkehrsinfrastruktur und müssen uneingeschränkt und unveränderbar in der Hand des Bundes beziehungsweise der öffentlichen Hand verbleiben. Die Möglichkeit, für bestimmte Entwicklungsmaßnahmen öffentlich-private Partnerschaften (ÖPP) zu nutzen, können aus Sicht des dbb nur in Einzelfällen in Betracht kommen. Dobrindt erklärte dazu, dass für Tochtergesellschaften die gleichen Prinzipien wie für die Infrastrukturgesellschaft selbst gelten werden. Am selben Tag übersandte der dbb seine Stellungnahme an den Vorsitzenden des federführenden Haushaltsausschusses des Deutschen Bundestages. Darin machte der dbb noch einmal deutlich, dass eine zukünftige – direkte oder mittelbare – Privatisierung der Infrastrukturgesellschaft ausgeschlossen werden muss. Der dbb erneuerte seine Erwartung, dass der Übergang der Beschäftigten, Beamtinnen und Beamten, Tarifangehörigen sowie der Auszubildenden im Sinne der am 8. Dezember 2016

vereinbarten Leitlinien unter Beteiligung der Personalvertretungen, Berufsverbände und Gewerkschaften so berechenbar und so sozialverträglich wie möglich ausgestaltet wird. Die enthaltenen Regelungen dazu reichen trotz aller bisherigen Hinweise dazu nicht aus.

Der dbb konnte nach intensiven Diskussionen mit der Politik und dem Verkehrsausschuss des Deutschen Bundestages folgende Verbesserungen im Gesetzesentwurf erreichen:

- Der Bund wird alle wechselbereiten Beschäftigten (Beamtinnen und Beamte, Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sowie Auszubildende) unter Wahrung ihrer Besitzstände übernehmen. Beschäftigte, die nicht wechseln möchten, werden bei Ländern und Kommunen weiterbeschäftigt; deren Personalkosten werden durch den Bund voll erstattet.
- Das Widerspruchsrecht für die Beschäftigten wird unmissverständlich verankert: Die Vorschriften des § 613a des BGB über den Betriebsübergang finden Anwendung. Die Weiterverwendung erfolgt grundsätzlich am bisherigen Arbeitsplatz und Arbeitsort.
- Für die Beschäftigten bei der Gesellschaft sind Tarifverträge abzuschließen. Für die Überleitung der Beschäftigten werden Überleitungstarifverträge angestrebt. Beides wird gesetzlich geregelt.
- Die Personalvertretungen und weitere Interessenvertretungen werden an der Arbeit des begleitenden Bund-Länder-Gremiums beteiligt, sofern Belange der Beschäftigten berührt sind.
- Es wird schneller Sicherheit hergestellt, die Übergangsphase wird verkürzt. Die neue Gesellschaft ist im Jahr 2018 zu gründen. Die Bundesautobahnen werden längstens bis 31. Dezember 2020 in Auftragsverwaltung geführt, ein vorzeitiger Übergang ist ab dem 1. Januar 2020 möglich.

## Neuordnung des Mess- und Eichwesens

Zum 1. Januar 2015 trat das Gesetz zur Neuordnung des gesetzlichen Messwesens – einschließlich des hierin neu gefassten Mess- und Eichgesetzes – sowie die zu seiner Durchführung erlassene Verordnung in Kraft. Mit diesen gesetzlichen Neuordnungen soll das Mess- und Eichrecht modernisiert und insbesondere an die zwischenzeitlichen europarechtlichen Entwicklungen angepasst werden. Der dbb begleitete mit seinen Mitgliedsgewerkschaften das Gesetzgebungsverfahren intensiv und schaffte es, mehrere Versuche einer Teilprivatisierung im gesetzlichen Messwesen zu verhindern. Es war geplant, Messgeräte im geschäftlichen Verkehr „zur Ermittlung von Leistungen, die einen Betrag von fünf Euro je Geschäftsvorgang bei wechselnden Vertragspartnern und einen Jahresumsatz von 1.000 Euro je Messgerät nicht überschreiten“ von der Eichpflicht auszunehmen. Auch war eine Verdopplung von Eichfristen für bestimmte Messgeräte-Verwender in der industriellen Praxis vorgesehen.

Dagegen leistete der dbb im Einklang mit den Verbraucherschutzverbänden Widerstand, da dies „eine Privatisierung der Nacheichung durch die Hintertür“ sei. So hat der Bundeshauptvorstand auf seiner Sitzung am 27./28. Mai 2013 auf Vorschlag der dbb Fachkommission Verkehr, Technik und Umwelt beschlossen, alle Maßnahmen abzulehnen, die zu einer Privatisierung der Nacheichung führen können. Die Entwicklung von Messmanagementsystemen zur Eichgültigkeitsverlängerung ist nach Auffassung des dbb der verkehrte Weg. Die Eichung kann nicht durch beliebige alternative Verfahren ersetzt werden. Aus Gründen des Verbraucherschutzes lehnte der dbb die Entwicklung des Messmanagementsystems zur Eichgültigkeitsverlängerung ab. Eine effiziente Verwenderüberwachung im Rahmen der Eichung wäre dann nicht mehr gewährleistet. Der dbb betonte immer wieder, dass das gesetzliche Messwesen dem Schutz der Verbraucher dient, da bisher Messgeräte bei Verwendung im geschäftlichen Verkehr von einem staatlichen Eichamt oder einer staatlich anerkannten Prüfstelle geeicht werden müssen.

Der dbb hat bei einer Anhörung zu Details der neuen Mess- und Eichverordnung im

Bundeswirtschaftsministerium in Berlin die vorgesehenen Ausnahmen bei der Eichpflicht dahingehend kritisiert, weil die EU lediglich vorschreibe, dass die Ersteichung (bei bestimmten Messgeräten) vom Hersteller vorgenommen werden kann und die Marktüberwachung von einer Behörde vorgenommen werden muss. Die Nacheichung kann national gesetzlich geregelt werden.

Mit diesen Positionen konnte sich der dbb im Gesetzgebungsverfahren durchsetzen, sodass das Mess- und Eichrecht grundlegend unter Beibehaltung des bestehenden hohen Schutzniveaus des deutschen Messwesens modernisiert wurde. Es bietet weiterhin eine große Sicherheit für Verbraucherinnen und Verbraucher und schafft ein Qualitätssiegel für Hersteller von Messgeräten. Die innerstaatliche Bauartzulassung und die Ersteichung von national geregelten Messgeräten wurden ab dem 1. Januar 2015 durch eine Konformitätsbewertung ersetzt. Zudem wurde das neue Regelungssystem innovationsoffen formuliert, sodass zukünftige technologische Entwicklungen zeitnah und angemessen erfasst werden können. Die Aufgaben der Nacheichung von verwendeten Messgeräten bleiben auch künftig im bisherigen Umfang den Eichbehörden der Länder und den staatlich anerkannten Prüfstellen vorbehalten.

## Selbstständige Triebfahrzeugführer

In der Sitzung am 26. März 2014 befasste sich die Fachkommission Verkehr, Technik und Umwelt mit selbstständigen Triebfahrzeugführerinnen und -führern, die auf dem Schienennetz als sogenannte „Ich-AGs“ Aufträge übernehmen. Dabei werden häufig Arbeitszeit- und Arbeitsschutzregeln nicht beachtet. Die Problematik besteht seit zehn Jahren. Das Eisenbahnbundesamt würde seinem eigentlichen Auftrag, der Überwachung der Sicherheit, nicht gerecht werden. Es sei weder personell noch rechtlich in der Lage, diese Aufgabe flächendeckend wahrzunehmen. Auch seien die Vorschriften zum Arbeitsschutz, die sich aber auch direkt auf die Sicherheit des Schienennetzes auswirken, Aufgabe der Länder. Die Bundesländer könnten die Überwachung der Arbeitsschutzregeln ebenfalls nicht wirksam gewährleisten, weil die Eisenbahnerunternehmen und gerade die „Ich-AGs“

länderübergreifend arbeiten. Am 6. August 2014 wandte sich der dbb Vize und Fachvorstand Beamtenpolitik Hans-Ulrich Benra mit dieser Problematik schriftlich an den Bundesminister für Verkehr und digitale Infrastruktur und machte deutlich, dass bei den selbstständigen Triebfahrzeugführerinnen und -führern die Regelungen der Arbeitszeiten oft nicht eingehalten werden und dies ein großes Sicherheitsrisiko für den Schienenverkehr darstellt.

In seiner Antwort vom 7. Oktober 2014 bestätigte das Bundesministerium die Problematik und kündigte eine Gesetzesinitiative mit den Ländern, die für die Überwachung der Arbeitszeit zuständig sind, an. Der Bundeshauptvorstand hat in seiner Sitzung am 22./23. Juni 2015 das Bundesministerium für Verkehr und digitale Infrastruktur aufgefordert, eine Arbeitszeitregelung für „Ich-AGs“ von Triebfahrzeugführerinnen und -führern analog dem Gesetz zur Regelung der Arbeitszeit von selbstständigen Kraftfahrzeugführern einzuführen, damit auch deren Arbeitszeit wirksam begrenzt werden kann. Ebenso sei eine Einführung einer einheitlichen technischen Lösung zur Überwachung der Arbeitszeiten und Lenkzeiten für alle Triebfahrzeugführerinnen und -führer in Form einer Karte in Verbindung mit dem europäischen Triebfahrzeugführerschein notwendig. Diese Karte kann im Bedarfsfall elektronisch durch eine beauftragte Person des Eisenbahnverkehrsunternehmens beziehungsweise Eisenbahnbundesamtes ausgewertet und stichprobenartig überprüft werden.

Bis Redaktionsschluss stand die Gesetzesinitiative noch aus.

## Weitere Themen der Fachkommission

In den Sitzungen am 11. April 2013 und 25. Oktober 2013 wurde die Umsetzung des Fachkräftegewinnungsgesetzes, das die Nachwuchsgewinnung für den technischen Dienst vereinfachen sollte, eingehend diskutiert. Die Fachkommission hob dabei die Bedeutung des technischen öffentlichen Dienstes für das Gemeinwohl hervor. Jedoch wurde festgestellt, dass die Rahmenbedingungen gegenüber der Privatwirtschaft nicht ausreichen, um den Wettbewerb um die „besten Köpfe“ bestehen zu können.

Mit der Situation der Lebensmittelkontrollen und -kontrolleure nach den Lebensmittelskandalen beschäftigte sich die Fachkommission Verkehr, Technik und Umwelt intensiv in ihrer Sitzung am 11. April 2013. Zum Meinungsaustausch wurde dazu der Bundesvorsitzende der Lebensmittelchemiker/-innen im öffentlichen Dienst e. V., Dr. Dietmar Lehmann, eingeladen. Dabei wurde festgehalten, dass bei der Lebensmittelkontrolle und -überwachung erhebliche Defizite bestehen.

Die Fachkommission forderte auf den Sitzungen am 25. Oktober 2013 und am 26. März 2014 eine einheitliche Ausbildung zur/m Hygieneinspektorin und -inspektor. Zurzeit ist die Ausbildung zwischen den Bundesländern sehr unterschiedlich geregelt. Ziel muss es sein, zu einer einheitlichen Ausbildung im Beamtenverhältnis nach dem Vorbild in Baden-Württemberg in ganz Deutschland zu kommen.

Die Fachkommission sah die Unterstützung von in dbb Mitgliedsgewerkschaften organisierten Frauen beim zum MINT-Pakt gehörenden Programm „Cybermentor“ als Daueraufgabe an.

In ihrer Sitzung am 15. April 2016 diskutierte die Fachkommission das staatliche Förderprogramm der Bundesregierung zur steuerlichen Förderung des sozialen Wohnungsbaus. Auf Initiative der Kommission begrüßte der Bundeshauptvorstand das staatliche Förderprogramm im Grundsatz. Allerdings wurde angezweifelt, dass das gesetzgeberische Ziel, pro Jahr etwa 350.000 Wohnungen zu bauen, aufgrund der großen Zahl fehlender Bauingenieurinnen und -ingenieure im öffentlichen Dienst in angemessener Zeit erreicht werden könne. Der dbb forderte daher den Bund ebenso wie Länder und Kommunen auf, gegenüber der Privatwirtschaft wettbewerbsfähige Rahmenbedingungen für Planerinnen, Architekten und Bauingenieurinnen zu schaffen. Zudem wies der dbb darauf hin, dass eine wachsende Zahl von Beschäftigten des Bundes, der Länder und Kommunen gerade in Ballungsgebieten massive Schwierigkeiten habe, bezahlbaren Wohnraum zu bekommen. Auch hier forderte der dbb den Bund auf, Abhilfe zu schaffen. Auf Grundlage dieses Beschlusses hat der dbb die Bundesministerin für Umwelt, Naturschutz, Bau und Reaktorsicherheit, Dr. Barbara Hendricks, angeschrieben. In ihrer Antwort vom

19. Dezember 2016 verwies Bundesministerin Hendricks darauf, dass bereits im Juli 2014 das „Bündnis für bezahlbares Wohnen und Bauen“ ins Leben gerufen worden sei, in dem Bund, Länder, Kommunen und Verbände gemeinsame Vorschläge für Maßnahmen zur Schaffung von mehr bezahlbarem Wohnraum erarbeitet hätten. Auf Grundlage dieser Empfehlungen sei ein Zehn-Punkte-Programm für eine Wohnungsbauoffensive vorgelegt worden, das nun Schritt für Schritt umgesetzt werde.

Im Hinblick auf die notwendige Schaffung bezahlbaren Wohnraums auch für die Beschäftigten des Bundes verwies Bundesministerin Hendricks auf die Wohnungsfürsorge, die der Bund als freiwillige Leistung anbiete. Durch die Beschaffung von Wohnungsbesetzungsrechten an bezugsfertig errichteten und frei finanzierten Mietobjekten auf dem Wohnungsmarkt habe der Bund zahlreiche Bedarfe decken können. Wegen der angespannten Wohnungsmarktlage werde sich die Ministerin im Rahmen der Haushaltsaufstellung dafür einsetzen, dass die Wohnungsfürsorgemittel deutlich gestärkt werden.

## dbb AG Jobcenter

Unter dem Motto „Vielfalt unter einem Dach“ unterstützte der dbb in den vergangenen Jahren die in der Arbeitsgruppe der Vorsitzenden der Jobcenterpersonalräte vertretenen Personalratsvorsitzenden von vbba, komba und GdS. Hierfür wurde beim dbb die Arbeitsgruppe Jobcenter eingerichtet, in der die aktuellen politischen und rechtlichen Themen rund um die Situation der Beschäftigten der Jobcenter und ihrer Interessenvertretungen besprochen und gemeinsame Vorgehensweisen beschlossen wurden. Diese Unterstützung besteht seit Einrichtung der bundesweiten Arbeitsgruppe der Vorsitzenden der Jobcenterpersonalräte, der sogenannten Jobcenterpersonalrätekonferenz, im Jahr 2011.

## Vielfalt unter einem Dach

Die dbb Mitgliedsgewerkschaften vbba, komba und GdS waren unter dem Slogan „Vielfalt unter einem Dach“ mit einem gemeinsamen dbb-Stand bei allen Sitzungen der Arbeitsgruppe der Vorsitzenden der Jobcenterpersonalräte vertreten, an dem auch die dbb akademie ihre Schulungsangebote jeweils vorgestellt hat. Darüber hinaus ermöglichte der dbb im Rahmen der Sitzungen der Arbeitsgruppe der Vorsitzenden der Jobcenterpersonalräte einen regelmäßig dbb Vize und Fachvorstand Beamtenpolitik Hans-Ulrich Benra teilgenommen hat.

Diese intensiven Abstimmungen unter dem Dach des dbb haben auch einen Beitrag dazu geleistet, dass die drei Mitgliedsgewerkschaften den Anteil der von ihnen gestellten Personalratsvorsitzenden in den rund 300 Jobcentern bei den Wahlen 2016 signifikant ausbauen konnten. Zudem ist es gelungen, im Vorstand der bundesweiten Jobcenterpersonalrätekonferenz einen zweiten von insgesamt fünf Sitzen im geschäftsführenden Vorstand zu erobern.

## dbb in Europa

dbb in Europa

198

## dbb in Europa

Der dbb konnte seine europapolitische Arbeit in den vergangenen fünf Jahren erfolgreich fortsetzen, seine Position, auch als europapolitischer Akteur in Berlin, weiter ausbauen. Auch die Mitarbeit in der Europäischen Union der Unabhängigen Gewerkschaften (CESI) baute auf der erfolgreichen Neuausrichtung der CESI in den Jahren zuvor auf.

Die Mandatsträger des dbb arbeiteten vertrauensvoll mit dem Führungsduo aus CESI-Präsident Romain Wolff und CESI-Generalsekretär Klaus Heeger zusammen. Der dbb Bundesvorsitzende Klaus Dauderstädt übernahm das Amt eines Vizepräsidenten der CESI. Der ehemalige Vorsitzende der dbb tarifunion, Frank Stöhr, war bis zum Kongress der CESI im Dezember 2016 in Kontinuität Schatzmeister der CESI.

Den dbb repräsentierte bis Dezember 2016 im Vorstand der CESI neben dem CESI-Vizepräsidenten Dauderstädt der stellvertretende dbb Bundesvorsitzende Volker Stich. Die stellvertretende dbb Bundesvorsitzende Kirsten Lühmann war weiterhin Vorsitzende des Ausschusses für Frauen und Chancengleichheit (FEMM) der CESI. Im Vorstand des wichtigen Sozialausschusses der CESI (SOC) wirkt die Bundesgeschäftsführerin der Gewerkschaft der Sozialversicherung (GdS), Siglinde Hasse, als stellvertretende Vorsitzende für den dbb mit.

Kirsten Lühmann vertritt den dbb auch auf nationaler Ebene in europäischen Angelegenheiten. Sie wurde in den Wahlen der Mitgliederversammlung als Vorstandsmitglied des einflussreichen Netzwerks der Eu-

ropäischen Bewegung Deutschland (EBD) bestätigt. Der dbb war wiederholt Partner für Veranstaltungen der EBD, darunter die inzwischen in Berlin klassischen DE-Briefings, auf denen hohe Regierungsbeamte informell über die Ergebnisse einzelner Räte wie auch des Europäischen Rats berichten und für Fragen der organisierten Zivilgesellschaft zur Verfügung stehen. Der dbb hat diese wichtige Arbeit der EBD auch in den letzten fünf Jahren aktiv unterstützt.

Das dbb Ehrenmitglied Frank Stöhr nahm bis Herbst 2015 den Sitz des dbb im Europäischen Wirtschafts- und Sozialausschuss (EWSA) wahr. Stöhr hat sich dort in den 13 Jahren seiner Mitgliedschaft einen Namen als verlässlicher Ansprechpartner für die Belange zivilgesellschaftlicher Akteure im öffentlichen Sektor wie auch als versierter Haushälter gemacht. Ihm folgte im Oktober 2015 der Leiter des dbb Geschäftsbereichs 9 – Europa und Internationales, Christian Moos, der bis Anfang 2017 mehrmals zum Berichterstatter des Ausschusses ernannt wurde.

Vertreter des dbb waren insbesondere in den Ausschüssen des sektoralen sozialen Dialogs auf europäischer Ebene erfolgreich tätig. So konnte beispielsweise im Ausschuss für den sozialen Dialog der zentralen Verwaltungsbehörden erstmals eine Rahmenvereinbarung zwischen Arbeitgeber- und Arbeitnehmerseite gezeichnet werden, an deren Zustandekommen der dbb maßgeblich beteiligt war.

Zudem gelang es, nicht zuletzt aufgrund politischer Gespräche des dbb Bundesvorsitzenden und intensiver Arbeitskontakte mit dem Bundesministerium des Innern (BMI), Deutschland als Beobachter in den Ausschuss zu holen. Die Zusammenarbeit zwischen dem dbb und dem BMI ist auch im europäischen Bereich ergebnisorientiert und vertrauensvoll, im besten Wortsinne sozialpartnerschaftlich.

Der Vorsitzende des dbb Landesbundes Mecklenburg-Vorpommern, Dietmar Knecht, übernahm 2013 von Volker Stich den Vorsitz der dbb Grundsatzkommission für Europa. Gemeinsam mit den Kolleginnen und Kollegen des Bundeshauptvorstands wurden unter seiner Führung eine Reihe europapolitischer Entschlüsse verabschiedet.

Ein besonderer Meilenstein, stark vorangetrieben vom dbb, war die im September 2013 erfolgte Gründung einer Jugendorganisation, der CESI Youth. Erster Sprecher der so neu gegründeten CESI Youth wurde mit Matthäus Fandrewski ein Mitglied der dbb Jugend. Die CESI Youth führte mit Unterstützung, insbesondere auch des dbb und der dbb Jugend, eine Reihe von Veranstaltungen in Brüssel wie in einzelnen EU-Staaten durch.

Die CESI zeichnete sich in den vergangenen fünf Jahren durch quantitatives und qualitatives Wachstum aus, sie gewann eine

*Die CESI zeichnete sich in den vergangenen fünf Jahren durch quantitatives und qualitatives Wachstum aus, sie gewann eine Reihe von neuen Mitgliedsgewerkschaften hinzu.*



Arbeitssitzung in der CESI-Geschäftsstelle

Reihe von neuen Mitgliedsgewerkschaften hinzu und intensivierte ihre Kontakte zu den Europäischen Institutionen, besonders zu Kommission und Parlament.

Auch seine besondere Partnerschaft mit der überparteilichen Europa-Union Deutschland, der größten und ältesten deutschen Bürgerbewegung für Europa, in der zahlreiche Politikerinnen und Politiker aktiv sind, setzte der dbb fort. Der dbb hat die im Jahr 2006 gemeinsam mit der Europa-Union begründete Reihe „Europäischer Abend“ erfolgreich fortgeführt. Im Dezember 2016 fand der 25. dieser Abende im dbb forum berlin statt, regelmäßig mit 300 bis 400 Gästen. Die Europäischen Abende sind zu einer untrennbar mit dem dbb verbundenen Marke im politischen Berlin geworden.

Die dbb Bundesgeschäftsstelle erarbeitete seit Ende 2012 eine Reihe auch europapolitisch relevanter Stellungnahmen. Die Themenpalette war groß, reichte von Fragen des europäischen Arbeitsschutzes über Kommissionsinitiativen zur inneren Sicherheit bis hin zu steuerrechtlichen Fragen. Der dbb arbeitete eng mit seinen Mitgliedern zusammen, begleitete und unterstützte diese – wo gewünscht – als Dienstleister und Problemlöser, in EU-rechtlichen und europapolitischen Fragen. Die Reihe der elektronischen Informationsbriefe „dbb europathemen aktuell“ wurde fortgesetzt. Im Jahr 2015 erschien der 10. Jahrgang.

### Stellungnahmen und Entschlüsse

#### Sozialinvestitionen für Wachstum und sozialen Zusammenhalt

Im April 2013 nahm der dbb Stellung zu einer Mitteilung der Europäischen Kommission über Sozialinvestitionen für Wachstum und sozialen Zusammenhalt. Der dbb teilte in seiner Stellungnahme die Analyse der Kommission bezüglich der Interdependenz von Arbeitsmarkt und Sozialsystemen, besonders in Zeiten von Finanzkrise und demografischem Wandel. Er begrüßte die Absicht, auf eine inklusive, Chancengleichheit sichernde soziale Marktwirtschaft in Europa hinzuwirken. Besonders die Jugendarbeitslosigkeit sei zu bekämpfen, dafür auch die Zahl der Schulabbrecherinnen und Schulabbrecher zu reduzieren.

Nicht auf Widerspruch stieß auch die Erklärung der Kommission, die Strukturfonds für die Bekämpfung der sozialen Krisenfolgen einsetzen zu wollen. Der dbb unterstützte die Forderung an die Mitgliedstaaten, ihre Finanzstrukturen zu verbessern, begrüßte aber auch das Bekenntnis der Kommission zu qualitativ hochwertigen öffentlichen Dienstleistungen. Positiv kommentierte der dbb das Vorhaben der Kommission, ein europaweites Rentenregister einzurichten, um so die Arbeitnehmerfreizügigkeit zu stärken. Der dbb sprach sich für günstigere Rahmenbedingungen für eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf aus.

Kritisch sah der dbb insbesondere Aussagen der Kommission zu den Organisationsstrukturen von Sozialleistungen er-

bringenden öffentlichen Einrichtungen. Dies sei im Sinne des Grundsatzes der Subsidiarität allein Aufgabe der Mitgliedstaaten. Auf scharfe Kritik stieß auch die Präferenz der Kommission für die Übernahme sozialstaatlicher Aufgaben durch private Unternehmen. Der dbb äußerte sich zudem ablehnend zu einem schärferen Beihilfe- und Vergaberecht für Sozialdienstleistungen. Er kritisierte auch den Versuch der Kommission, indirekt Einfluss auf nationale Strukturdebatten zu nehmen. Wie die nationalen Strukturen im Schulbereich zu gestalten sind, liege nicht in der Zuständigkeit der EU. Jedes Land der EU setze im Schul- und Bildungssystem vollkommen zu Recht auf die nationalen Gegebenheiten.

#### Bekämpfung der Schwarzarbeit

Im August 2013 beteiligte sich der dbb an einer Konsultation über die Prävention und Abschreckung von nicht angemeldeter Erwerbsarbeit. Der dbb forderte einen Ausbau der Zusammenarbeit der zuständigen Behörden auf Unionsebene. Diese sei grundlegend für eine erfolgreiche Prävention von nicht angemeldeter Erwerbs-, also Schwarzarbeit. Für eine solche bessere Kooperation brauche es eine Harmonisierung des einschlägigen Rechts. In einem Raum ohne Binnengrenzen sei eine wirksame Bekämpfung illegaler Beschäftigung anders nicht zu bewerkstelligen.



Parlamentarierabend zu Europa im dbb club: Klaus Dauderstädt und Kirsten Lüthmann mit Bundestagsabgeordneten, unter anderem Günter Krings, Parlamentarischer Staatssekretär beim Bundesminister des Innern, und Franziska Brandtner

Zudem forderte der dbb eine konzertierte grenzüberschreitende Bekämpfung der Sozial- und Steuerkriminalität. Der dbb erinnerte an die Forderung der Deutschen Zoll- und Finanzgewerkschaft BDZ, die europäischen Zollverwaltungen müssten wie ein einheitlicher Zolldienst funktionieren. In diesem Sinne sprach der dbb sich auch für die Schaffung einer europäischen Zollakademie aus. Das Bildungs- und Wissenschaftszentrum der Bundesfinanzverwaltung in Münster könne zu einer solchen ausgebaut werden.

#### Europäische Arbeitsschutzstrategie

Im August 2013 nahm der dbb zur EU-Strategie für Arbeitsschutz Stellung. Der dbb sprach sich klar dafür aus, nationale Maßnahmen für die Sicherheit und den Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz weiterhin durch eine europäische Arbeitsschutzstrategie zu unterstützen. Der dbb lobte, die EU-Arbeitsschutzstrategie habe zu messbaren Erfolgen im Arbeitsschutz beigetragen. Sinkende Unfallzahlen in Europa belegten dies. Die Erfahrungen zeigten allerdings auch, dass die Strategie auf nationaler Ebene nicht als eigenständig wahrgenommen werde. Der dbb forderte eine stärkere Einbindung der nationalen Sozialpartner, um auf diese Weise eine bessere Sichtbarkeit der Arbeitsschutzstrategie zu erreichen. Insgesamt sei wichtig, dass die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sich EU-weit auf verbindliche Arbeitsschutzstandards verlassen können. Die von der EU angestrebte Angleichung der Lebensverhältnisse solle auch weiterhin auf Maßnahmen zur Verbesserung von Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz ausgerichtet bleiben.

#### Soziale Dimension der Wirtschafts- und Währungsunion

Im Oktober 2013 verabschiedete der dbb eine Stellungnahme zur Mitteilung der Europäischen Kommission über die Stärkung der sozialen Dimension der Wirtschafts- und Währungsunion (WWU). Darin begrüßte der dbb den verstärkten Eingang von beschäftigungs- und sozialpolitischen Indikatoren in die wirtschaftliche Koordination beziehungsweise den Vorschlag der Kommission, im Rahmen des Europäischen Semesters ein Scoreboard mit Schlüsselindikatoren für beschäftigungs- und sozialpolitische Entwicklungen aufzustellen. Der dbb erklärte, Benchmar-

kingprozesse zu unterstützen, wenn diese der Verbesserung der beschäftigungs- und sozialpolitischen Lage dienen. Ausdrücklich begrüßte der dbb die stärkere Orientierung der europäischen Strukturfonds auf die Bekämpfung der Arbeitslosigkeit, vor allem der Jugendarbeitslosigkeit sowie den Fokus der Kommission auf die Beschäftigungsinitiative für Jugendliche und die Unterstützung der Mitgliedstaaten bei der Umsetzung der europäischen Jugendgarantie. Ebenfalls auf Zuspruch stießen der Ausbau des EURES-Netzwerks zur europaweiten Unterstützung der Personal- und Stellensuche und das Vorhaben, den europäischen sozialen Dialog in Bezug auf die WWU zu stärken.

Der dbb kritisierte demgegenüber das Fehlen konkreter Hinweise darauf, wie die zusätzlichen beschäftigungs- und sozialpolitischen Indikatoren zu einer stärker auf den sozialen Zusammenhalt abzielenden Reformpolitik in den Mitgliedstaaten führen sollen. Die Vorschläge zu einer ihre soziale Dimension stärkenden Vertiefung der WWU bezeichnete der dbb als insgesamt zu vage. Er bemängelte auch das Fehlen klarer Perspektiven für ein europäisches Anreizsystem für nachhaltige Reformen.

Der dbb befürchtete eine Schwächung der nationalen Parlamente durch eine Ex-ante-Koordinierung nationaler Reformprojekte auf europäischer Ebene. Klar lehnte der dbb den Vorschlag eines gemeinsamen Instruments für eine makroökonomische Stabilisierung ab, weil dieses eine Transferunion begründen würde. Der dbb kritisierte auch die Art und Weise, in der der soziale Dialog gestärkt werden sollte, der bis dato keine Minderheitenrechte kannte und gewerkschaftlichen Pluralismus ignorierte.

Der dbb forderte die volle Anerkennung der Zuständigkeit der Mitgliedstaaten für die Definition, Gestaltung, Finanzierung und Organisation ihrer Sozialsysteme. Das Tarifrecht müsse in der ausschließlichen Verantwortung der nationalen Sozialpartner verbleiben. Er sprach sich für die Aufnahme von Bewertungsmaßstäben in das Scoreboard aus, die das Funktionieren der öffentlichen Infrastruktur messen. Überlegungen, eine europäische Arbeitslosenversicherung zu schaffen, lehnte der dbb klar ab. Der dbb betonte eine hohe Korrelation zwischen einer qualitativ hochwertigen und zugänglichen Daseinsvorsorge und nachhaltigen Sozialstrukturen.



Klaus Dauderstädt empfängt den deutschen EU-Kommissar Günther Oettinger.

#### Zukunft der Mehrwertsteuer

Im Dezember 2013 nahm der dbb zur Zukunft der Mehrwertsteuer in Europa Stellung und betonte dabei die Nichtbesteuerung hoheitlicher Aufgaben. Der dbb erklärte seine Unterstützung für das Vorhaben einer Vereinfachung der europäischen Mehrwertsteuerregeln im Rahmen eines EU-weiten Mehrwertsteuerekodex und einer Harmonisierung der Mehrwertsteuerverfahren. Dies alles dürfe jedoch nicht zu einer Mehrbelastung der Nutzerinnen und Nutzer öffentlicher Dienstleistungen führen.

Der dbb befürwortete einen intensiveren und effizienteren Datenaustausch zwischen den nationalen Steuerbehörden, um den Steuerbetrug effektiv zu bekämpfen. Er sprach sich zudem für eine Senkung des Verwaltungsaufwands der Unternehmen, besonders der KMU, aus. Dies könne durch die Standardisierung von Mehrwertsteuervordrucken und die Einrichtung von einheitlichen Ansprechstellen geschehen. Gleichzeitig müsse gewährleistet sein, dass dem Mehrwertsteuerbetrug wirksam entgegengetreten werde. Breitere Steuerbemessungsgrundlagen dürften nicht dazu führen, dass gemeinwohlorientierte oder hoheitliche Aufgaben künftig der Mehrwertsteuer unterworfen werden. Der Grundsatz der Steuerneutralität stehe, so der dbb, nicht in Widerspruch zu den Besonderheiten der öffentlich-rechtlichen Aufgabenerfüllung. Öffentliche Einrichtungen mit Gemeinwohlverpflichtung könnten nicht in wettbewerbsverzerrender Konkurrenz zu privaten Unternehmen stehen, da sie ganz anderen Rahmenbedingungen unterlägen. Eine steuerliche Gleichbehandlung gemeinwohlorientierter und hoheitlicher Aufgaben mit Dienstleistungen des priva-



dbb und EUD, Partner der Reihe Europäischer Abend: Klaus Dauderstädt und Rainer Wieland MdEP, Vizepräsident des Europäischen Parlaments, zusammen mit David McAllister MdEP

ten Sektors sei nicht gerechtfertigt. Der dbb bejahte, die Kommission habe zu Recht in ihrer Mitteilung darauf hingewiesen, dass ein Abbau bestehender Steuerbefreiungen erhebliche Auswirkungen auf die Kosten für öffentliche Güter wie die Bildungs- und die Sozialversicherungssysteme haben könnte. Die Schlussfolgerung der Kommission, deshalb sei ein schrittweises Herangehen an eine Besteuerung sorgfältig zu prüfen, sei jedoch unzutreffend. Der dbb sah hinsichtlich der Befreiung öffentlicher Güter von der Mehrwertsteuer keinen Änderungsbedarf. Der dbb hob hervor, die öffentliche Personbeförderung solle grundsätzlich überall in Europa steuerbefreit sein, da sie eine Gemeinwohlverpflichtung darstelle.

staaten freigestellt. Als problematisch sah der dbb an, dass neben öffentlichen Arbeitsvermittlungstellen auch private Anbieter einbezogen werden sollten. Kritisch sah der dbb auch eine zu geringe Einbeziehung der Beschäftigten in den Arbeitsvermittlungen, obwohl deren Interessen von mehreren Anforderungen an die öffentlichen Arbeitgeber berührt seien. Der dbb forderte, Praktikumsstellen sollen kein fester Bestandteil der EURES-Plattform werden, solange keine verbindlichen europäischen Qualitätsstandards festgelegt wurden. Zudem sollten einheitliche EU-weite Standards für die eingestellten Stellen- und Bewerberprofile erarbeitet werden. Eine Veröffentlichungspflicht dürfe nicht pauschal für alle Stellenangebote eingeführt werden, so der dbb.

#### Investor-Staat-Streitigkeiten (ISDS)

Im Juli 2014 nahm der dbb Stellung zum Investitionsschutz, wie er in Freihandelsabkommen wie TTIP vorgesehen ist. Streitbeilegungsverfahren bei Investor-Staat-Streitigkeiten (ISDS) dürften nicht dazu führen, gemeinwohlorientierte Dienste, soziale Dienste oder Dienstleistungen von allgemeinem Interesse infrage zu stellen, so der dbb in seiner Stellungnahme. Es sei zwar nachvollziehbar, dass Handelsabkommen Regelungen enthalten, Investoren beziehungsweise deren Investitionen zu schützen. Der Investorenschutz dürfe jedoch nicht dazu führen, dass Staaten und mit ihnen die öffentliche Hand unter Druck geraten und in der Folge zu Liberalisierungen und Privatisierungen im Bereich

der Daseinsvorsorge gezwungen werden. Der dbb sprach sich gegen jedwede Diskriminierung von niedergelassenen Investoren aus. Dies dürfe aber nicht bedeuten, dass im Gastland geltende Normen ausgehebelt werden. Diskriminierungsfreiheit dürfe nicht Marktöffnung bedeuten, sondern müsse heißen: gleiche Rechte und Pflichten wie inländische Investoren auf dem jeweiligen Markt. Der Maßstab für diese Rechte und Pflichten dürften aber nicht Normen der Herkunftsländer sein. Der dbb sprach sich strikt gegen sogenannten Normenimport aus. Es sei an den jeweils kompetenten staatlichen Ebenen, im politischen Prozess Zielsetzungen des öffentlichen Interesses zu definieren. Über öffentliche Dienstleistungen müssten Parlamente entscheiden, je nach Zuständigkeit auf zentralstaatlicher, regionaler oder lokaler Ebene, nicht jedoch internationale Schiedsgerichte. Der dbb lehnte es auch ab, Investoren Garantien dafür zu geben, dass inländisches Recht nicht in einer für diese nachteiligen Weise geändert werden könne. Solange solche Gesetzesänderungen aus übergeordnetem Interesse erfolgten beziehungsweise auf fiskalischen, ordnungspolitischen, sozialpolitischen, arbeitsschutzrechtlichen et cetera Überlegungen beruhten und auch inländische Investoren bestrafen, müssten diese zulässig bleiben. Sonst würden demokratisch gewählte Parlamente entmachtet. Der dbb befürchtete von den Neuregelungen im Rahmen des Investorenschutzes besonders im TTIP-Abkommen, dass größere Interpretationsspielräume für den Tatbestand der indirekten Enteignung entstehen könnten. Internationale Schiedsgerichte dürften aber mit ihren Entscheidungen nicht nationales Recht aushöhlen. Der dbb forderte allgemein mehr Transparenz in den TTIP-Verhandlungen, insbesondere auch zur besseren Einordnung des ISDS die Offenlegung aller Verhandlungskapitel und -inhalte.

#### Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer

Im Mai 2015 beteiligte sich der dbb an einer Konsultation der europäischen Sozialpartner zur Konsolidierung der EU-Richtlinien über die Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Der dbb begrüßte die Konsolidierung der einschlägigen Richtlinien („Massenentlassungen“ 98/59/EG, „Betriebsübergang“ 2001/86/EG, „Allgemeiner Rahmen“ 2002/38/EG, „Europäische

Gesellschaft“ 2001/86/EG, „Europäische Genossenschaft“ 2003/72/EG). Vor allem die Zielsetzung, den Rechtsrahmen einfacher, leichter zugänglich und kohärenter zu gestalten, fand die Unterstützung des dbb. Der dbb erachtete es zudem als sinnvoll, den Qualitätsrahmen zur Antizipation von Veränderungen und Umstrukturierungen (KOM (2013) 882 endgültig) einzubeziehen. Kritisch beurteilte der dbb, dass die Konsolidierung im Rahmen der REFIT-Initiative erfolgte. Diese diene der Vereinfachung und Verringerung der Regulierungskosten, womit allzu schnell auch sinnvolle Regelungen als „Bürokratielasten“ klassifiziert werden.

Von besonderer Bedeutung für den dbb war die Überlegung der Kommission, den öffentlichen Sektor über den Anwendungsbereich öffentlicher Unternehmen hinaus einzubeziehen. Bis dato war die öffentliche Verwaltung nicht erfasst. Richtigerweise verwies die Kommission darauf, dass die bisherige Nichtanwendung auf die öffentliche Verwaltung vor dem Hintergrund von Umstrukturierungsprozessen in den EU-Mitgliedstaaten einer Revision bedurfte, denn die öffentliche Verwaltung war in den Krisenjahren in vielen Mitgliedstaaten von solchen Prozessen betroffen. Allerdings verwies die Kommission aus dbb-Sicht richtigerweise auf den besonderen Geltungsbereich hoheitlicher Aufgaben, der sich europäischem Recht weitestgehend entzieht. Anders verhält es sich, wenn sich die Sozialpartner auf bestimmte Standards verständigen. Das ist Ende 2014 geschehen. Der dbb hat im Rahmen des europäischen sozialen Dialogs entscheidend dazu beigetragen, dass eine für den öffentlichen Dienst maßgeschneiderte Vereinbarung mit den Dienstherren erzielt werden konnte, die die Rechte der öffentlich Bediensteten auf Unterrichtung und Anhörung regelt.

*Diskriminierungsfreiheit dürfe nicht Marktöffnung bedeuten, sondern müsse heißen: gleiche Rechte und Pflichten wie inländische Investoren auf dem jeweiligen Markt.*

#### Europäisches Netz der Arbeitsvermittlungen

Im August 2014 nahm der dbb Stellung zur Verordnung des Europäischen Parlaments und des Rates über ein Europäisches Netz der Arbeitsvermittlungen, den Zugang von Arbeitskräften zu mobilitätsfördernden Diensten und die weitere Integration der Arbeitsmärkte. Der dbb begrüßte die Absicht der Europäischen Kommission, Arbeitssuchende in Europa umfassender zu unterstützen. Er befürwortete den Ausbau des EURES-Portals zu einem echten europäischen Arbeitsvermittlungsinstrument sowie einen effizienteren und strukturierteren Informationsaustausch zwischen den Mitgliedstaaten. Der dbb kritisierte allerdings eine mangelhafte Einbindung der Sozialpartner. Die Beteiligung der Sozialpartner sei nur noch für die allgemeine Lenkungsstruktur des EURES-Netzes auf EU-Ebene bindend, auf nationaler Ebene sei eine Sozialpartnerbefassung den Mitglied-



Der dbb ist auch mit seiner Jugend aktiv in Europa: Die dbb-Vorsitzende Sandra Kothe und CESI Youth Sprecher Matthäus Fandrewski mit CESI-Generalsekretär Klaus Heeger



Blick in die erste Reihe: dbb-Spitzen und Gäste beim Europäischen Abend – Willi Russ im Gespräch mit Tobias Lindner MdB, daneben Hans-Ulrich Benra, Hans-Peter Bartels, Wehrbeauftragter des Deutschen Bundestags, und Astrid Hollmann

als politische Querschnittsaufgabe zu verstehen und die Leitbilder von Familie und Familienleben in den gesetzlichen Rahmenvorgaben zu modernisieren.

Besonders begrüßte der dbb, dass die Europäische Kommission eine partnerschaftliche Aufteilung der familiären Pflichten zwischen Männern und Frauen für eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf bei Frauen einforderte. Der dbb beklagte in seiner Antwort, dass noch immer viele Unternehmen und Behörden in Deutschland nur unzureichend familienbewusste Personalpolitik umsetzten. Dies sei auch auf fehlende Rechtsgrundlagen zurückzuführen. Der dbb kritisierte das „zögerliche Handeln“ vieler

Arbeitgeber. Die Schaffung von geeigneten Rahmenbedingungen betrieblicher Familienpolitik obliege daher insbesondere dem Gesetzgeber.

Der dbb betonte die Bedeutung von flexiblen Arbeitszeitregelungen. Absolute Zeitsouveränität der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, also deren Letztentscheidungsrecht bei der Gestaltung der Arbeitszeit, könne es jedoch aufgrund betrieblicher Abläufe und Gegebenheiten in den wenigsten Unternehmen und Behörden geben. In der Kombination von gesteigerter Arbeitszeitflexibilisierung und Arbeitsindividualisierung könnten aber Fortschritte erzielt werden. Würde die Zeitsouveränität durch Gesetze verbessert,



Volker Stich, CESI-Vorstandsmitglied, auf einer Fachtagung der Akademie Europa

könnten auch betriebliche Vorgaben schneller erzielt werden. Der dbb bemängelte das Fehlen einer dezidierten Situationsbeschreibung zur Teilzeitarbeit. In Deutschland seien mit Stand von 2014 mit fast 83 Prozent überproportional viele Frauen in Teilzeit beschäftigt (dbb: „Zahlen Daten Fakten“, 2015). Teilzeitarbeit, so der dbb, wirke sich auch im öffentlichen Dienst nachteilig auf die berufliche Entwicklung aus. Teilzeitkräfte würden seltener befördert und erreichten kaum Führungspositionen. Auch ihre Rückkehr zu Vollzeitarbeit sei selten möglich. Der dbb betonte die negativen Auswirkungen auf die Rentenansprüche besonders der Frauen, die somit überproportional von Altersarmut betroffen seien.

### Kampf gegen die Jugendarbeitslosigkeit

Am 29. Mai 2013 verabschiedete der dbb Bundeshauptvorstand eine Entschließung mit dem Titel „Europäische Solidarität im Kampf gegen die Jugendarbeitslosigkeit“. Hintergrund dieser Initiative der dbb Grundsatzkommission für Europa war die bedrohliche Entwicklung der Jugendarbeitslosigkeit in vielen Ländern Europas, die fast überall in der EU doppelt so hoch ist wie die allgemeine Arbeitslosigkeit. Der dbb würdigte die Bemühungen der Europäischen Kommission, so die Initiative „Jugend in Bewegung“ oder das Maßnahmenpaket „Neue Denkansätze für die Bildung“ vom November 2012.

Die dbb Entschließung setzte sich vor allem mit der sogenannten Europäischen Jugendgarantie auseinander. Alle jungen Menschen unter 25 Jahren sollen künftig innerhalb von vier Monaten nach ihrem Bildungsabschluss oder ihrem Eintritt in die Arbeitslosigkeit ein Angebot für einen Arbeitsplatz oder zumindest einen Praktikumsplatz oder eine Ausbildung erhalten. Zuständig für die Umsetzung dieser Garantie sind die Mitgliedstaaten. Der dbb äußerte Skepsis ob der Umsetzbarkeit dieses Versprechens. Der Vorschlag bleibe die Antwort schuldig, wie in Ländern mit einer Arbeitslosigkeit von weit über 20 Prozent eine solche Strategie erfolgreich umgesetzt werden könne. Der dbb Bundeshauptvorstand beschloss, dass die Bewältigung der Jugendarbeitslosigkeit in Europa höchste politische Priorität haben müsse, nicht zuletzt, da bei einer Verfestigung der sozialen Exklusion junger Menschen eine Radikali-

sierung dieser Generation drohe. Der dbb begrüßte das Werben der Bundesregierung für das deutsche System der dualen Berufsausbildung als Vorbild für andere EU-Staaten. Der dbb sprach sich gegen eine Politik aus, die ausschließlich Arbeitskräftemobilität im Binnenmarkt propagiert, denn diese schaffe dauerhafte Probleme in den Ländern, aus denen die jungen, qualifizierten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer emigrieren.

Der dbb forderte die Europäische Kommission in seiner Entschließung auf, die Mitgliedstaaten bei ihren Bemühungen gegen die Jugendarbeitslosigkeit noch stärker zu unterstützen, zum Beispiel durch einen gezielten Einsatz von Strukturfondsmitteln. Der dbb warnte davor, die europäischen Bildungssysteme ausschließlich aus der Perspektive der wirtschaftlichen Verwertbarkeit ihrer Absolventen zu beurteilen. Der dbb forderte, die Bedürfnisse der jungen Menschen in den Vordergrund zu rücken und diese nicht als „Humankapital“ zu bezeichnen. Das Problem der Jugendarbeitslosigkeit, so der dbb, müsse in den Ausschüssen des europäischen sozialen Dialogs eine größere Rolle spielen.

### Europa nach der Wahl

Am 30. Juni 2014 richtete der dbb Bundeshauptvorstand mit einer Entschließung „Europa nach der Wahl“ inhaltliche Forderungen an die neue, im folgenden Herbst antretende Europäische Kommission. Der dbb forderte die kommende Kommission, die heutige Juncker-Kommission, auf, beschäftigungs- und sozialpolitische Initiativen zu nutzen, um die Mitgliedstaaten in ihren Politikzielen besser zu unterstützen und ihre Zusammenarbeit untereinander zu fördern. Gerade in diesen sensiblen Politikfeldern sei die europäische Kompetenzordnung allerdings strikt einzuhalten. Die Kommission solle auch die Verwaltungszusammenarbeit der Mitgliedstaaten fördern, ohne dabei in die alleinige Regelungskompetenz der Mitgliedstaaten für die Organisation ihrer Verwaltungen einzugreifen. Das ordentliche Rechtsetzungsverfahren, so der dbb, müsse im Regelfall wieder aus drei Lesungen bestehen. Die zur Regel gewordene Ausnahme des im Trilog verkürzten Rechtsetzungsverfahrens dürfe nur noch in begründet eilbedürftigen Fällen zur Anwendung kommen. Der dbb forderte eine soziale Folgenkontrolle ex ante für die künftige europäische Rechtsetzung, an der die Sozialpartner zu beteiligen seien. Die Kommission solle auch die unabhängigen europäischen Gewerkschaften, wie sie in der CESI zusammengeschlossen sind, an allen beschäftigungs- und sozialpolitisch relevanten Politikprozessen beteiligen. Das gelte insbesondere für den dem Frühjahrsgipfel in jedem Jahr vorgeschalteten Sozialgipfel.

Der dbb forderte weiterhin, im Bereich der Daseinsvorsorge erfolgte Liberalisierungen einer unabhängigen Evaluation zu unterziehen. Vor weiteren Deregulierungsmaßnahmen müssten die Ergebnisse einer solchen umfassenden Evaluation ausgewertet, politisch im Europäischen Parlament behandelt und öffentlich diskutiert werden. Die Europäische Kommission müsse ihre mit den Mitgliedstaaten geteilte Zuständigkeit für den Arbeits- und Gesundheitsschutz nutzen, um einer Verschlechterung der Arbeitsbedingungen der Beschäftigten in Europa entgegenzuwirken und wichtige Weichenstellungen vorzunehmen für eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf sowie zur Flankierung des demografischen Wandels. Konkret warnte der dbb davor, in der Arbeitszeitrichtlinie Regelungen vorzusehen, die zu einer Schwächung der Beschäftigtenrechte führen.

## dbb in der CESI



■ CESI Ländervertretung

- Der dbb ist seit 1990 Gründungsmitglied der Confédération Européenne des Syndicats Indépendants (CESI).
- Die CESI hat Mitgliedsorganisationen in 42 Ländern.
- Sie organisiert über 5,1 Millionen Beschäftigte in Europa und
- vertritt ihre Interessen gegenüber den EU-Institutionen und in der europäischen Öffentlichkeit.

## Freihandelsabkommen und öffentliche Dienstleistungen

Am 22. Juni 2015 verabschiedete der dbb Bundeshauptvorstand eine Entschließung zu Freihandelsabkommen und ihren Auswirkungen auf öffentliche Dienstleistungen. Dabei ging es nicht nur um die Verhandlungen über das transatlantische Freihandelsabkommen TTIP, sondern auch um das bilaterale Freihandelsabkommen zwischen der EU und Kanada CETA und das plurilaterale Freihandelsabkommen über Dienstleistungen TiSA. Der dbb beschäftigte sich vor allem mit dem von den Vertragsparteien angestrebten Abbau nichttarifärer Handelshemmnisse.

Der dbb forderte die Europäische Kommission auf, mehr Transparenz in die Verhandlungen der Freihandelsabkommen zu bringen. In den Verhandlungen zu TTIP und TiSA müsse dafür Sorge getragen werden, dass öffentliche Dienstleistungen über den engeren Bereich der hoheitlichen Aufgaben hinaus vom Anwendungsbereich ausgenommen werden. Der im EU-Vertrag garantierte besondere Schutz von Dienstleistungen von allgemeinem Interesse müsse in den Handelsverträgen beachtet werden. Es sei zudem sicherzustellen, dass es nicht durch die Hintertür des Freihandels zu Verschlechterungen der Qualitätsstandards und Arbeitsbedingungen in Europa kommt. Auch Umwelt- und Verbraucherschutzstandards dürften nicht durch Freihandel ausgehebelt werden, forderte der dbb.

Der dbb ermutigte das Europäische Parlament, im Rahmen des interinstitutionellen Dialogs auf die Unterhändlerinnen und Unterhändler der Kommission einzuwirken, damit diese in den Verhandlungen der Abkommen Vorbehalte des Parlaments berücksichtigen. Das Parlament möge sich gegenüber der Kommission für Positivdefinitionen von nichttarifären Handelshemmnissen aussprechen beziehungsweise Negativlisten ablehnen, um Klarheit über die von den Abkommen betroffenen Bereiche zu haben und diese abschließend festzulegen. Weiterhin solle das Europäische Parlament auf einen wirksamen Schutz öffentlicher Dienstleistungen achten, keinen sogenannten Ratchet-Klauseln zustimmen, die Rekommunalisierungen einmal privatisierter Dienste verbieten würden, Investor-Staat-Streitbeilegungsmechanismen (ISDS) in der in CETA bereits vereinbarten Form ablehnen, in den weiteren Verhand-

lungen – besonders auch bei TiSA – auf mehr Transparenz und Stakeholder-Beteiligung drängen, im Zustimmungsverfahren standhaft bleiben und das Abkommen nicht um jeden Preis mittragen.

## Solidarität mit Kolleginnen und Kollegen

In einer weiteren am 22. Juni 2015 beschlossenen Entschließung erklärte der dbb sich solidarisch mit Kolleginnen und Kollegen öffentlicher Dienste in anderen EU-Staaten. Der dbb betonte, viele Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter hätten unverschuldet Einkommenseinbußen hinnehmen müssen oder sogar ihre Beschäftigung verloren. Die öffentlichen Dienste stünden in vielen EU-Mitgliedstaaten seit Jahren unter enormem Reform- und Spardruck. Auch die deutschen Beamtinnen und Beamten sowie die Angestellten des öffentlichen Dienstes kannten aus der Zeit der Jahrtausendwende entsprechenden Reformdruck, teilten die Erfahrung sich verschlechternder Arbeitsbedingungen. Die überall in Europa vorgenommenen Einsparungen hätten zu Belastungen in Form von Arbeitsplatzunsicherheit sowie einem hohen Maße an Arbeitsverdichtung geführt. Der dbb unterstrich, dass gut funktionierende, zügig und effektiv arbeitende, verlässliche und berechenbare öffentliche Verwaltungen von zentraler Bedeutung auch für bürgerschaftliches Engagement und unternehmerische Betätigung und damit für Wirtschaftswachstum in Europa seien. Gerechtigkeit für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aller staatlichen Ebenen müsse ein gemeinsames europäisches Anliegen sein.

Der dbb erklärte, mit den Partnergewerkschaften in der Europäischen Union der Unabhängigen Gewerkschaften (CESI) gemeinsame Strategien für nachhaltige Beschäftigungsverhältnisse in den öffentlichen Verwaltungen entwickeln zu wollen. Zudem werde der dbb sich im Rahmen der sektoralen sozialen Dialoge „Zentrale Verwaltungsbehörden“ und „Lokal- und Regionalbehörden“ für europäische Mindeststandards zum Beispiel in Bezug auf Arbeitsschutz und Anhörungs- und Informationsrechte einsetzen. In diesem Gesamtzusammenhang maß der dbb auch dem Aufbau gemeinsamer europäischer Jugendverbandsstrukturen der unabhängigen europäischen Gewerkschaften große Bedeutung bei. Solidarität bedeute auch, Mitgliedern von europäischen Partnergewerkschaften, die vorüber-

gehend oder dauerhaft in Deutschland berufstätig werden, als Erstansprechpartner zur Verfügung zu stehen beziehungsweise entsprechende Vereinbarungen unter dem gemeinsamen Dach der CESI zu schließen. Der dbb forderte die Kommission auf, die Bedeutung funktionierender öffentlicher Verwaltungen für die EU-Mitgliedstaaten in ihrer Politik mehr zu berücksichtigen, negative Auswirkungen europäischer Rechtsetzung auf öffentliche Dienste zu vermeiden und besonders die Wichtigkeit effektiver Steuerverwaltungen anzuerkennen. Der dbb erinnerte daran, dass es für eine nachhaltige Entwicklung nicht isoliert auf Ausgabenkürzungen ankomme, sondern vielmehr auf eine kontinuierliche und positive Entwicklung der Staatseinnahmen. Öffentliche Dienstleistungen seien für den gesellschaftlichen Zusammenhalt in Europa wichtig und dürften daher nicht durch Austeritätsprogramme abgebaut werden. Die Kommission müsse einen ausgewogenen Policy-Mix aus Angebots- und Nachfragepolitik verfolgen, damit Reformen nicht krisenverschärfend wirken.

## Verwaltung und digitaler Binnenmarkt

Gleichfalls in seiner Sitzung vom 22. Juni 2015 beschloss der dbb Bundeshauptvorstand eine Entschließung zu Chancen und Risiken des digitalen Binnenmarkts für die öffentliche Verwaltung. Der dbb forderte die politisch Verantwortlichen in Deutschland und der Europäischen Union auf, die Verwaltung und die Bedürfnisse und Ansprüche der dort Beschäftigten bei der Weiterentwicklung der digitalen Infrastruktur zu berücksichtigen. Die Beschäftigten seien frühzeitig über Veränderungsprozesse zu informieren und daran zu beteiligen. Der dbb setzte sich in seiner Entschließung dafür ein, dass einheitliche europäische Datenschutzstandards für den Umgang mit persönlichen Daten in europäischen Verwaltungen fortlaufend überprüft und weiterentwickelt werden. Dies betreffe sowohl die Daten der Bürgerinnen und Bürger als auch die der Beschäftigten. Die Beschäftigten müssten zudem durch technische Ausstattung, kontinuierliche Fortbildung und fortlaufend angepasste Regulierung in die Lage versetzt werden, der Erwartungshaltung der Dienstleistungsnehmenden zu entsprechen. Die Potenziale der digitalen Entwicklung dürften, so der dbb, nicht ausschließlich aus dem

Blickwinkel der Wirtschaftlichkeit betrachtet werden. Der dbb erklärte, Projekte zu unterstützen, die eine digitale Vernetzung von nationalen Verwaltungsstrukturen in Europa erleichtern und so, im Rahmen der bestehenden Gesetzgebung, Verwaltungshandeln einfacher und effizienter machen. Der dbb forderte Bund, Länder und Kommunen auf, bei der Einführung neuer digitaler Systeme auch ihre „Europatauglichkeit“ zu prüfen. Interoperabilität müsse auch europäische Möglichkeiten und Bedarfe berücksichtigen.

Der dbb forderte die Bundesregierung auf, sich im Europäischen Rat für eine stärkere Vernetzung der europäischen digitalen Verwaltungsinfrastruktur einzusetzen, um die Aufgabenerfüllung modernen technischen Möglichkeiten anzupassen und damit zu erleichtern. Der dbb sprach sich zudem dafür aus, dass Best Practice Modelle der digitalen Verwaltung in den Berufsräten der CESI präsentiert und diskutiert werden und somit der Wissensaustausch zwischen den nationalen Verwaltungen auf Gewerkschaftsebene gefördert wird.

## Verwaltung 4.0

Am 14. Juni 2016 verabschiedete der dbb Bundeshauptvorstand in Anknüpfung an seine Entschließung aus dem Vorjahr zur digitalen Verwaltung eine Entschließung, die sich mit dem neuen Konzept einer „Verwaltung 4.0“ auseinandersetzt. Der dbb bezeichnete den Prozess hin zu einer „Verwaltung 4.0“, also einer unabhängig von Öffnungszeiten erreichbaren und für praktisch alles Verwaltungshandeln digitale Lösungen anbietenden Verwaltung, als unumkehrbar. Er betrachte die Chancen, die das E-Government Leitbild „Verwaltung 4.0.“ biete, aufgeschlossen und positiv. Es müsse die Universaldienstverpflichtung gelten. Eine wichtige Voraussetzung für die „Verwaltung 4.0“ sei der flächendeckende Breitbandausbau, den die Europäische Kommission in den Mitgliedstaaten unterstützen solle. Der dbb forderte allerdings ebenso, dass auch diejenigen Bürgerinnen und Bürger, die sich aus unterschiedlichen Gründen und Motiven nicht in der Lage sehen, das Internet zu nutzen, weiterhin unabhängig

von elektronischen Zugängen mit ihren Verwaltungen kommunizieren und die erforderlichen Vorgänge abschließen können müssten. Es müsse also weiterhin für alle Verwaltungsvorgänge reale Menschen als Ansprechpartner geben. Diese Leistungen müssten zu den gleichen Konditionen angeboten werden wie die elektronischen. Der dbb bekräftigte seine Ablehnung einer dem Stellenabbau dienenden Digitalisierung. „Verwaltung 4.0“ führe nicht zu weniger Aufgaben, wohl aber zu neuen Aufgabenprofilen, auf die in den unterschiedlichen Verwaltungsausbildungen systematisch vorbereitet werden müsse. Zudem müssten alle Beschäftigten durch regelmäßige Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen geschult werden. Europäische Erfahrungen, ein Know-how-Transfer zwischen den Mitgliedstaaten, können hierbei sehr nützlich sein.

*Mit Blick auf Bürgerinnen, Bürger und Unternehmen gelte es sicherzustellen, dass der Zugang aller Nutzerinnen und Nutzer zu jeder Zeit und an jedem Ort gewährleistet ist.*

Generell begrüßte der dbb die Möglichkeit stärkerer Behördenzusammenarbeit auf europäischer Ebene. Dabei müsse auch das europäische Datenschutzrecht mit dem klaren Ziel des effektiven Schutzes personenbezogener Daten weiterentwickelt werden.

Der dbb erklärte seine Unterstützung für den Grundsatz einheitlicher Ansprechstellen, wie sie in Deutschland unter anderem mit der Behördennummer 115 bereits umgesetzt werden. Der dbb sprach sich in seiner Entschließung für eine einheitliche europäische Behördennummer aus. Er forderte die Kommission auf, den Aufbau europäischer Internet- und Softwareprovider zu unterstützen. Der dbb erklärte, im Rahmen des sozialen Dialogs über europäische Mindeststandards zur Mitarbeiterinnen- und Mitarbeiterbeteiligung sprechen zu wollen.

## Europäische Säule sozialer Rechte

Eine weitere am 14. Juni 2016 beschlossene Entschließung befasste sich mit dem von der Europäischen Kommission verfolgten Projekt einer Konsolidierung des europäischen Sozialrechts in einer europäischen „Säule der sozialen Rechte“. Der dbb stellte fest, dass dem europäischen Projekt angesichts großer sozialer Spannungen Schaden drohe. Das Vertrauen in Europa könne unter bestimmten Voraus-

setzungen wieder gestärkt werden. Dazu machte der dbb in Bezug auf die Ausgestaltung einer europäischen Säule sozialer Rechte fünf Essentials geltend. Erstens, so der dbb, müsse die Europäische Kommission alle ihr zur Verfügung stehenden Beteiligungsinstrumente bei der Erarbeitung der Säule sozialer Rechte nutzen, um der fundamentalen Bedeutung des Themas Zukunft des sozialen Europas und damit dem gesellschaftlichen Zusammenhalt in Europa gerecht zu werden. Zweitens sprach der dbb sich dafür aus, dass die Säule nach Maßgabe des Artikels 9 des EU-Vertrags über die Arbeitsweise der Europäischen Union ausgestaltet wird und sich also einer Verbindung von hohem Beschäftigungsniveau und hohem sozialen Schutz widmet.

Der dbb forderte drittens, dass die Säule nicht auf eine bloße Bestandsaufnahme bestehender Regelungen begrenzt sein dürfe. Sie müsse vielmehr klare Perspektiven für eine Anpassung der Sozialstandards, orientiert am höchsten Schutzniveau, aufzeigen. Der dbb bekräftigte viertens, den Grundsatz der Subsidiarität und wies darauf hin, dass die Sozialsysteme grundsätzlich national geregelt werden. Die Säule dürfe nicht an diesem Grundsatz rütteln. Vielmehr forderte der dbb die Europäische Kommission auf, durch das Dokument einen europäischen Grundkonsens zu schaffen, der zu nationalen Reformprozessen im Sinne eines europäischen Arbeitsmarkts mit einem hohen Schutzniveau ermutigt. Schließlich fünftens sprach der dbb sich dafür aus, dass die Säule als flexibles Instrument gestaltet wird, das neuen Entwicklungen nicht verschlossen ist. Steigende Arbeitnehmerinnen- und Arbeitnehmermobilität, aber auch die voranschreitende Digitalisierung der Arbeitswelt und die sich verändernden Rahmenbedingungen des gesellschaftlichen Zusammenlebens führten zu neuen Anforderungen und Bedürfnissen.

## Investitionen in öffentliche Dienste

In einer dritten am 14. Juni 2016 verabschiedeten Entschließung sprach der dbb sich für bessere europäische Rahmenbedingungen insbesondere für öffentliche Investitionen aus. Der langjährige Rückgang von Investitionen in Europa gebe Anlass zu Besorgnis. Das gelte auch für

Investitionen der öffentlichen Hand. Für die Überwindung der Euro-Schuldenkrise seien leistungsfähige öffentliche Verwaltungen unerlässlich. Öffentliche Investitionen seien eine wichtige Voraussetzung für wirtschaftliche Entwicklung, so der dbb, der forderte, den Stabilitätspakt so zu reformieren, dass neben der finanziellen auch die wirtschaftliche, die soziale und die politische Stabilität der Mitglieder der Eurozone berücksichtigt werde. Investive Ausgaben für eine moderne öffentliche Infrastruktur und eine leistungsfähige Verwaltung seien positiv zu bewerten.

Der dbb sprach sich in seiner Entschließung gegen ein europäisches Wettbewerbsrecht aus, das mit seinem Beihilfe- und Vergaberecht weiterer Privatisierung Vorschub leistet. Vielmehr gelte es, den die Demokratie und die Marktwirtschaft stabilisierenden Effekt funktionierender öffentlicher Dienstleistungen und einer modernen öffentlichen Infrastruktur zu erkennen. Der dbb forderte, europäische Investitions- und Strukturfondsmittel auch auf nachhaltige Investitionen in die öffentliche Infrastruktur der Mitgliedstaaten auszurichten. Europäische Programme dürften nicht ausschließlich auf neue öffentlich-private Partnerschaften und damit auf weitere Privatisierungen abzielen. Sie müssten den Staaten Raum für Zukunftsinvestitionen geben. Der dbb erklärte, sich in der CESI für geeignete Formate einsetzen zu wollen, die die Bedeutung öffentlicher Dienstleistungen als automatische Stabilisatoren in den multiplen Krisen, die Europa seit der Weltfinanzkrise getroffen haben, herausstellen, die aber auch auf die krisenverschärfende Wirkung ineffizienter und ineffektiver Verwaltung aufmerksam machen.



## 3. dbb Organisationen

### Frauen im dbb

Stark im öffentlichen Dienst. Für Sie. _____	214
Frauen in Führungspositionen _____	214
Gegen Verdienstunterschiede _____	217
Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf _____	218
Digitalisierung im öffentlichen Dienst _____	219
Demografische Entwicklung _____	221
Zweiter Gleichstellungsbericht der Bundesregierung _____	223

### Jugend im dbb

„STAATklar – Wir sind die Zukunft“ _____	224
Spezialthemen _____	227
Bundesjugendtag 2017 : #InMagentaWeTrust – Jugend 4.0 _____	229

### dbb Seniorinnen und Senioren

Die Gründung _____	230
Die Themen _____	230
Die Zusammenarbeit mit ... _____	233
Die Seniorenpolitischen Fachtagungen _____	233
Die Serviceangebote _____	235
Die Geschäftsstelle _____	235



## dbb Organisationen

# Frauen im dbb

### Stark im öffentlichen Dienst. Für Sie.

Die dbb bundesfrauenvertretung ist die gewerkschaftliche Spitzenorganisation für Frauen im öffentlichen Dienst unter dem Dach des dbb beamtenbund und tarifunion. Seit über 50 Jahren steht sie als Marke mit starkem Wiedererkennungswert für gewerkschaftliche, frauenpolitische und fachspezifische Kompetenz. Als eigenständige Einrichtung des dbb vertritt die dbb bundesfrauenvertretung die arbeits-, gewerkschafts- und gesellschaftspolitischen Interessen von mehr als 400.000 Frauen – und damit von rund einem Drittel der gesamten dbb-Mitgliedschaft – gegenüber den Arbeitgebern im öffentlichen Dienst und gegenüber der Politik auf Bundes- und Landesebene.

### Frauen in Führungspositionen

#### Initiative „Diskriminierungsfreies Fortkommen im öffentlichen Dienst“

Die Beurteilungspraxis zeigt: Bestehende Geschlechterstereotype wirken sich auf die Ergebnisse der dienstlichen Beurteilung aus und zwar zuungunsten der weiblichen Beschäftigten. Gerade jene, die in Teilzeit tätig sind – und das sind überwiegend Frauen –, erhalten schlechtere Beurteilungen und werden seltener für ein Beförderungsvorgeschlag. Unter dem Motto „Initiative zeigen!“ rief die dbb bundesfrauenvertretung am 14. Juni 2016 die öffentlichen Arbeitgeber und Dienstherren dazu auf, für einen diskriminierungsfreien Aufstieg im öffentlichen Dienst einzutreten. Am selben Tag hat sich der dbb Bundeshauptvorstand auf seiner Sitzung in Darmstadt dafür ausgesprochen, auf ein gegendertes Beurteilungsverfahren und zeitgemäße gegenderte Formulierungen der Beurteilungskriterien hinzuwirken.

*Diskriminierung findet auch im öffentlichen Dienst statt. Trotz guter Gleichstellungsgesetze werden vor allem Frauen noch immer seltener befördert als Männer.*

Bereits im Vorfeld der Initiative hatte die dbb bundesfrauenvertretung Gespräche mit der Antidiskriminierungsstelle des Bundes und verbündeten Frauenorganisationen sowie mit Entscheidungsträgerinnen und -trägern aus Politik und Verwaltung aufgenommen. Bei einem parlamentarischen Frühstück am 22. März 2017 legte die Geschäftsführung der dbb bundesfrauenvertretung interessierten Bundestagsabgeordneten die Sachlage in Verbindung mit einem Lösungskonzept dar und warb um Unterstützung bei der Beseitigung von diskriminierenden Faktoren in der dienstlichen Beurteilung. Das Thema war zudem Gegenstand der 13. Frauenpolitischen Fachtagung am 11. Mai 2017. Dort wurden mögliche Lösungsansätze unter verschiedenen wissenschaftlichen Gesichtspunkten analysiert und deren Umsetzung mit Vertreterinnen und Vertretern von BMI und BMFSFJ diskutiert.

# 30%

*In börsennotierten und voll mitbestimmten Unternehmen gilt eine Geschlechterquote für neu zu besetzende Aufsichtsratsposten.*

*Für den öffentlichen Dienst gilt ebenfalls eine Geschlechterquote von 30 Prozent für die Besetzung von Aufsichtsgremien.*



*Mehr Frauen in Spitzenpositionen: Bundesfrauenministerin Manuela Schwesig im Gespräch mit den Spitzenvertreterinnen der Frauenverbände in Deutschland am 8. Mai 2014*

## Gesetz für mehr Lohngerechtigkeit zwischen Frauen und Männern

Nach langwierigen Verhandlungen verabschiedete der Bundestag Ende März 2017 das Gesetz für mehr Lohngerechtigkeit zwischen Frauen und Männern. Aus Sicht der dbb bundesfrauenvertretung ist dies ein wichtiger Schritt, um geschlechterbedingte Verdienstunterschiede zu beseitigen. Dennoch bleibt das verabschiedete Regelwerk weit hinter den Erwartungen der Beschäftigten an die Durchsetzung der Lohngleichheit zurück. Deutliche Kritik am Referentenentwurf hatten dbb und dbb bundesfrauenvertretung in ihrer gemeinsamen Stellungnahme geäußert, die dem zuständigen Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend am 10. November 2016 übermittelt wurde. Beanstandet wurden insbesondere der eingeschränkte Wirkbereich des Auskunftsrechts sowie fehlende verbindliche Sanktionsmechanismen bei nachweislicher Lohnungerechtigkeit.

## Gesetz für die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen in der Wirtschaft und im öffentlichen Bereich

Mit dem Gesetz für die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen in der Privatwirtschaft und im öffentlichen Dienst, das am 1. Mai 2015 in Kraft getreten ist, soll der Anteil von Frauen in Führungspositionen signifikant verbessert und letztlich eine Geschlechterparität hergestellt werden. Seit dem 1. Januar 2016 gilt damit eine feste Geschlechterquote von 30 Prozent für neu zu besetzende Aufsichtsratsposten in börsennotierten und voll mitbestimmten Unternehmen. Für den öffentlichen Dienst gilt ebenfalls eine Geschlechterquote von 30 Prozent für die Besetzung von Aufsichtsgremien, in denen dem Bund mindestens drei Sitze zustehen. Zudem soll die Bundesverwaltung Zielvorgaben zur Steigerung des Frauenanteils auf der Führungsebene erlassen.

Die dbb bundesfrauenvertretung hatte das Gesetz im Grundsatz begrüßt, die Regelungen jedoch als nicht weitreichend genug kritisiert. Gerade die Änderungen im Bundesgleichstellungsgesetz und im Bundesgremienbesetzungsgesetz hätten als zentrale Bausteine zur Durchsetzung der realen Gleichberechtigung von Frauen und Männern genutzt werden müssen. Dazu hätte auch gehört, die Änderungen schärfer und weitreichender zu fassen und insbesondere stärkere Sanktionen vorzusehen, sollten die gesetzlichen Vorgaben nicht erfüllt werden.

### Gleichstellungsindex

Für den öffentlichen Dienst wurde mit dem „Quoten-Gesetz“ der Gleichstellungsindex eingeführt. Dieser soll Aufschluss über die Fortschritte bei der Besetzung von Führungspositionen in den obersten Bundesbehörden geben. Der Gleichstellungsindex wird jährlich im Auftrag des BMFSFJ erstellt. Danach waren bis zum 30. Juni 2016 54 Prozent der Beschäftigten in den obersten Bundesbehörden Frauen. Der Anteil an weiblichen Führungskräften betrug lediglich 34 Prozent und war im Vergleich zum Vorjahr um nur 1,4 Prozent gestiegen. Die dbb bundesfrauenvertretung hatte den Fortschritt als zu langsam kritisiert. Insbesondere drängt sie auf weitere Anstrengungen, um dem niedrigen Frauenanteil im höheren Dienst in einigen Behörden wie dem Bundesministerium der Verteidigung (33 Prozent) oder dem Bundesrechnungshof (34 Prozent) zu begegnen.

# 34%

Anteil an weiblichen Führungskräften bis zum 30. Juni 2016 in den obersten Bundesbehörden. Nur 1,4 Prozent Steigerung zum Vorjahr.



## Gegen Verdienstunterschiede

### Fortentwicklung der Einkommensperspektiven von Frauen

Das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) hat die Diskussion um die Fortentwicklung der Einkommensperspektiven von Frauen und die Lohngerechtigkeit mit den sogenannten Dialogforen in einen größeren politischen Zusammenhang gestellt und Sozialpartner sowie Verbände beteiligt. Ziel der Dialogforen ist es, eine umfassende Diskussions- und Datengrundlage für die Fortentwicklung von Lohnperspektiven für Frauen zu entwickeln. Der Dialogprozess ist zunächst bis zum Ende der laufenden Legislaturperiode angelegt. Folgende Dialogforen fanden unter Beteiligung der dbb bundesfrauenvertretung statt:

- „Erwerbsbeteiligung und Beschäftigungsformen“ am 22. September 2015 im BMFSFJ,
- „Berufswahl und Berufsorientierung von Frauen“ am 20. April 2016 im BMFSFJ,
- „Wirtschaft 4.0 – Digitalisierung“ am 3. Juni 2016 im BMFSFJ
- „öffentlicher Dienst“ am 22. September 2016 im dbb forum berlin,
- „Zweiter Gleichstellungsbericht der Bundesregierung“ am 29. März 2017 im BMFSFJ.

Die Vorsitzende der dbb bundesfrauenvertretung nahm an den oben genannten Dialogforen und an den dazugehörigen Steuerungsrunden teil und vertrat dort die gemeinsamen Interessen von dbb und dbb bundesfrauenvertretung.

## dbb bundesfrauenkongress 2015: Politische Agenda für die dbb frauen

370 Delegierte aus Mitgliedsgewerkschaften und Landesbünden des dbb waren am 8. und 9. Mai 2015 in Potsdam auf dem 11. dbb bundesfrauenkongress zusammengekommen, um turnusgemäß eine neue Geschäftsführung zu wählen und den Kurs der dbb Frauenpolitik für die kommenden fünf Jahre zu bestimmen. Der Kongress stand unter dem Motto „Erfolgsfaktor Zukunft: Frauen und Männer – gemeinsam stark!“.

Helene Wildfeuer (DSTG) wurde mit überwältigender Mehrheit bei nur zwei Nein-Stimmen für weitere fünf Jahre als Vorsitzende im Amt bestätigt. Stellvertretende Vorsitzende ist weiterhin Jutta Endrusch (VBE). Bei der Wahl der vier Beisitzerinnen wurden Astrid Hollmann (VRF) und Elke Janßen (GdS) erneut gewählt. Milanie Hengst (DSTG) und Sabine Schumann (DPoLG) gehören erstmals der Geschäftsführung an.

Mehr zu den Entschlüssen und aktuellen Themen der dbb bundesfrauenvertretung unter [www.frauen.dbb.de](http://www.frauen.dbb.de).

## Frauenpolitische Fachtagung

Um den weiblichen dbb Mitgliedern den Austausch untereinander sowie mit Vertreterinnen und Vertretern aus Politik, Wissenschaft und Medien zu ermöglichen, veranstaltet die dbb bundesfrauenvertretung einmal im Jahr die Frauenpolitische Fachtagung. Jährlich begrüßt die dbb bundesfrauenvertretung 250 bis 300 Teilnehmende aus Gewerkschaften, Verbänden, Wissenschaft und Politik sowie Medienvertreterinnen und -vertreter zu ihren Fachtagungen im dbb forum berlin. In den vergangenen fünf Jahren führte die dbb bundesfrauenvertretung vier Fachtagungen mit frauenpolitischem Schwerpunkt durch und veröffentlichte Fachdokumentationen zu den jeweiligen Themenschwerpunkten.

- 2013: Was ist Frauen-Arbeit wert?
- 2014: Was „verdient“ die andere Hälfte des Himmels? Gender Budgeting als Gerechtigkeitsgebot
- 2016: Digitalisierte Welt: Frauen 4.0 – rund um die Uhr vernetzt?
- 2017: Frauen 4.0: Diskriminierungsfreies Fortkommen – Jetzt umdenken!

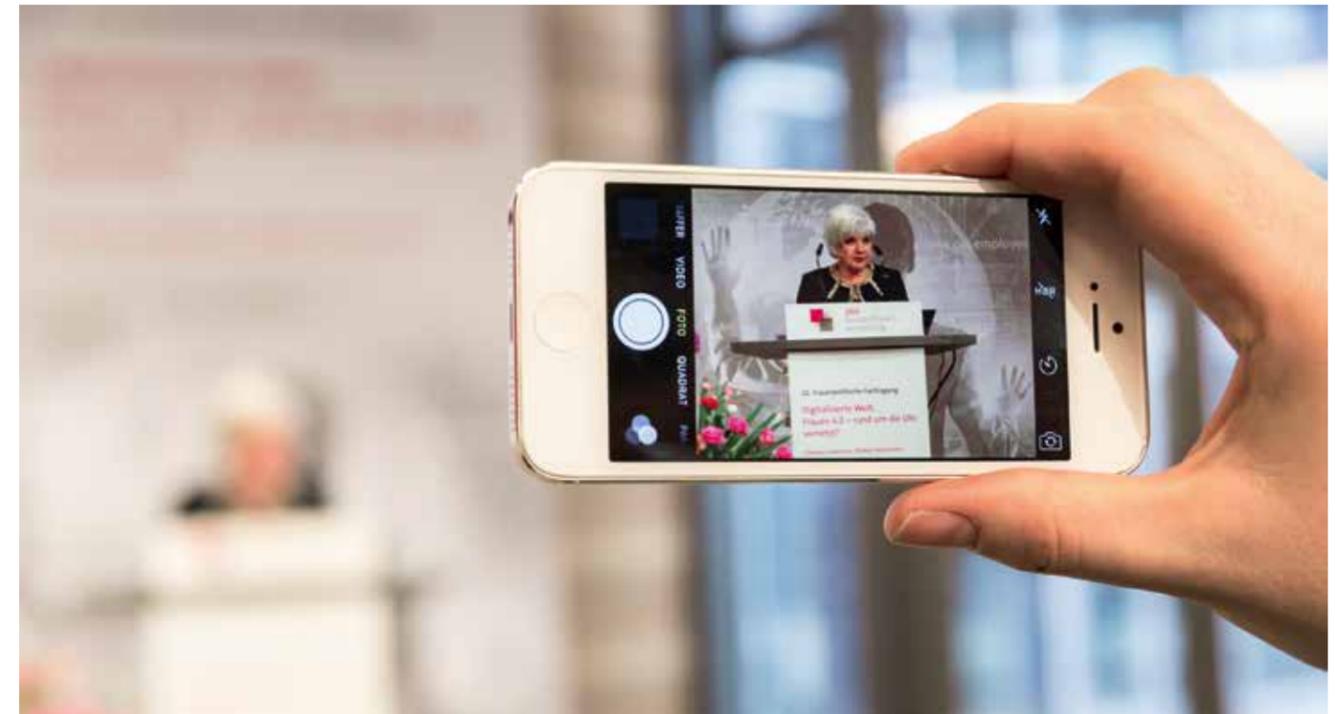
## Engagement zum Equal Pay Day

Um deutschlandweit Aufmerksamkeit auf das Lohnungleichgewicht zwischen Männern und Frauen (Gender Pay Gap) im öffentlichen Dienst zu lenken, unterstützt die dbb bundesfrauenvertretung seit vielen Jahren die Initiative zum „Equal Pay Day“ als Schwerpunktpartnerin. Zum Equal Pay Kongress am 18. März 2017 anlässlich des zehnjährigen Bestehens der Initiative für Lohngerechtigkeit informierte Helene Wildfeuer stellvertretend für die dbb bundesfrauenvertretung die rund 250 Teilnehmenden aus Politik, Wissenschaft, Wirtschaft und Gesellschaft über die Ursachen von geschlechterspezifischen Verdienstunterschieden im öffentlichen Dienst. Nur wenigen sei bewusst, dass sich niedrige Tariflöhne und der Verzicht auf bezahlte Arbeitsstunden gravierend auf die Alterseinkünfte auswirken, betonte Wildfeuer in ihrem Diskussionsimpuls. Deshalb setzt sich die dbb bundesfrauenvertretung für eine Aufwertung von sogenannten typischen Frauenberufen ein und fordert eine Abkehr von der durch männliche Stereotype geprägten Präsenzkultur.

## Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf

### Elterngeldreform 2014

Mit der Elterngeldreform 2014 führte die Bundesregierung zum 1. Januar 2015 das neue Elterngeld Plus ein. Eine flexiblere Aufteilung der Elternzeit, ein längerer und flexiblerer Bezugszeitrahmen für das Elterngeld und weniger Einfluss der Arbeitgeber sollen jungen Menschen eine sorgenfreie berufliche Karriere mit Kind ermöglichen. Gefördert werden sollen eine partnerschaftlichere Aufteilung der Erziehungszeiten zwischen Männern und Frauen sowie eine höhere Beteiligung von Frauen am Arbeitsmarkt. Die dbb bundesfrauenvertretung hatte die Reform des Elterngeldes in einer gemeinsamen Stellungnahme mit dem dbb begrüßt. Über die einzelnen Neuerungen im Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz mit Blick auf die Beschäftigten im öffentlichen Dienst informiert die dbb bundesfrauenvertretung in der neu aufgelegten Elterngeld- und Elternzeitbroschüre.



„Den digitalen Wandel geschlechtergerecht zu gestalten, ist eine gesamtgesellschaftliche Aufgabe“, betonte Helene Wildfeuer, Vorsitzende der dbb bundesfrauenvertretung, bei der 12. Frauenpolitischen Fachtagung am 12. April 2016 in Berlin.

## Digitalisierung im öffentlichen Dienst

### Frauen 4.0: Digitalen Wandel geschlechtergerecht gestalten

Der digitale Wandel ist ein Prozess, dessen Ende bisher noch niemand vorhersagen kann. Auch die Folgen der zunehmenden Flexibilisierung und Mobilisierung von Arbeit aufgrund neuer Technologien sind für weibliche Beschäftigte im öffentlichen Dienst nur begrenzt abschätzbar. Zwar deuten die Prognosen auf eine verbesserte Vereinbarkeit von Beruf und Familie hin. Gleichzeitig steigt aber auch der Druck der ständigen Erreichbarkeit. Deshalb setzt sich die dbb bundesfrauenvertretung für eine gemeinschaftliche Gestaltung der Digitalisierung in der öffentlichen Verwaltung ein – im Sinne eines geschlechtergerechten, familienfreundlichen, gesunden und zukunftsfähigen Arbeitens 4.0. Diese Positionen sind in die dbb-Stellungnahme zum Grünbuch Arbeiten 4.0 von Bundesarbeitsministerin Andrea Nahles eingegangen. Einen Ausblick, wie Frauen zu Gewinnerinnen der Digitalisierung werden können, gab die dbb bundesfrauenvertretung auf der 12. Frauenpolitischen Fachtagung „Digitali-

sierte Welt: Frauen 4.0 – rund um die Uhr vernetzt?“ am 12. April 2016 im dbb forum. Dort diskutierten Personalrätinnen und Personalräte mit Digitalisierungsexpertinnen und -experten über die Chancen und Risiken, denen sich Frauen in der sich wandelnden öffentlichen Arbeitswelt stellen müssen.

## Seminare für Frauen im öffentlichen Dienst

Innerhalb des dbb hat die dbb bundesfrauenvertretung ein zielgruppenorientiertes Weiterbildungsprogramm für weibliche Beschäftigte im öffentlichen Dienst entwickelt. Die Themen reichen vom psychologischen Führungstraining über Motivationsmanagement bis hin zur Gestaltung des digitalen Wandels im öffentlichen Dienst. Seit 2012 wurden knapp 200 gewerkschaftlich aktive Frauen in 13 Seminaren geschult.



Die Suche nach Lösungsansätzen für ein diskriminierungsfreies Fortkommen im öffentlichen Sektor stand im Mittelpunkt des Parlamentsdialogs am 22. März 2017 im Bundestag.

### Rechtsanspruch auf Kita-Betreuungsplatz weiterentwickeln

Trotz bundesweit geltendem Rechtsanspruch auf Kita-Betreuung für Kinder ab einem Jahr bleibt die Situation für viele Eltern von Kleinkindern angespannt. Nicht nur, dass der Ausbau der Kinderbetreuung regional unterschiedlich schnell vorangeht, auch der Ruf nach höheren Qualitätsstandards wird immer lauter. Die dbb bundesfrauenvertretung drängt seit Jahren auf den zügigen Ausbau der Tagesbetreuung für Kinder unter drei Jahren sowie die erweiterte Betreuung für Schulkinder. Angesichts der steigenden Zahl der Kinder unter drei Jahren in Kindertagesbetreuung fordert die dbb bundesfrauenvertretung zudem höhere Qualitätsstandards bei der Betreuung. Um die Betreuungsqualität in Kitas zu verbessern, muss ausreichend gut qualifiziertes Personal zur Verfügung stehen und dessen Belange berücksichtigt werden. Neben gut ausgestatteten Kindertagesstätten, einem funktionierenden Gesundheitsmanagement und attraktiven Möglichkeiten zur beruflichen Weiterentwicklung ist eine angemessene Bezahlung erforderlich, um Erziehungsberufe langfristig für Frauen und Männer attraktiv zu gestalten. Die Neubewertung der Erziehungsberufe, eine damit einhergehende höhere tarifliche Eingruppierung sowie bessere Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten sind hier die Mittel der Wahl.

### Gesetz zur Familienpflegezeit für Beamtinnen und Beamte

Am 7. Juni 2013 hat der Bundesrat das Gesetz zur Familienpflegezeit und zum flexiblen Eintritt in den Ruhestand für Beamtinnen und Beamte des Bundes gebilligt. Damit wird die Familienpflegezeit, die Anfang 2012 für den Arbeitnehmerbereich eingeführt worden war, auch für den Beamtenbereich ermöglicht. Mit dem Gesetz zur besseren Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf für die Beamtinnen und Beamten des Bundes vom 19. Oktober 2016 wurden die Ansprüche, die bereits seit 2015 für den Arbeitnehmerbereich gelten, schließlich komplett auf den Bereich der Bundesbeamten übertragen. Die einzelnen Länder haben das Gesetz teilweise ratifiziert. Dies hatte die dbb bundesfrauenvertretung ausdrücklich begrüßt.

Das neue Gesetz sieht für Bundesbeamtinnen und Bundesbeamte einen Rechtsanspruch auf Familienpflegezeit vor. Danach erhalten auch beamtete Beschäftigte die Möglichkeit, eine Teilzeitbeschäftigung für maximal 24 Monate bei einer Arbeitszeit von mindestens 15 Wochenstunden für familiäre Pflege in Anspruch zu nehmen. Des Weiteren wird auch der Anspruch auf Pflegezeit neu geregelt. Bundesbeamtinnen und Bundesbeamte können ebenfalls den Anspruch auf eine sechsmonatige Teilzeitbeschäftigung oder Beurlaubung zur Pflege von Angehörigen geltend machen.

Dadurch werden künftig auch Teilzeiten unter 15 Stunden und völlige Freistellungen mit Vorschussgewährung für die häusliche Pflege Tätigkeit möglich.

Die Gehaltseinbußen sollen für die Bundesbediensteten sowohl bei der Familienpflegezeit wie auch bei der Pflegezeit über einen Vorschuss ausgeglichen werden, der während der Pflegephase gezahlt und hinterher mit den Bezügen verrechnet wird. „Das Gesetz erweitert die Ansprüche der Bundesbeamtinnen und Bundesbeamten merklich und schafft ihnen Raum für mehr Flexibilität bei der Vereinbarkeit von Pflege und Beruf. Eine Übertragung auf die Landesbeamtinnen und -beamten ist ebenfalls dringend geboten, ebenso wie die sozialverträgliche Weiterentwicklung der Familienpflegezeit. Die Einführung einer allgemeinen Lohnersatzleistung ähnlich dem Elterngeld ist aus unserer Sicht der nächste notwendige Schritt, um Pflege, Familie und Beruf in Einklang zu bringen“, forderte Wildfeuer.

### Betreuungsgeld gekippt

Die dbb bundesfrauenvertretung begrüßte die Entscheidung des Bundesverfassungsgerichts gegen das Betreuungsgeld vom 21. Juli 2015. Das Gericht habe nicht über den Sinn und Zweck des Betreuungsgeldes entschieden, sondern nur darüber, ob der Bund dieses Gesetz überhaupt einführen durfte. Das Bundesverfassungsgericht hatte das Betreuungsgeld zum 21. Juli 2015 gekippt. Dem Urteil zufolge besitzt der Bund nicht die Gesetzgebungskompetenz, um das Betreuungsgeld bundesweit einzuführen. Damit sind die §§ 4a bis 4d des Bundeselterngeldgesetzes, die den Anspruch auf das Betreuungsgeld begründen, nichtig.

Die dbb bundesfrauenvertretung hatte die Einführung des Betreuungsgeldes auch aus inhaltlichen Gründen kritisiert. Angesichts der fehlenden Betreuungsplätze gaukle der Anspruch auf Betreuungsgeld Eltern echte Wahlfreiheit bei der Kinderbetreuung vor. Auch für Alleinerziehende sei das Betreuungsgeld ungeeignet gewesen, da es aus wirtschaftlichen Gründen für diese Elterngruppe nicht infrage kam. Vielmehr sprach sich die dbb bundesfrauenvertretung dafür aus, den Ländern und Kommunen die zur Umsetzung des Betreuungsbonus nötigen Mittel zur Verfügung

zu stellen, um den quantitativen und qualitativen Ausbau der Kinderbetreuungsangebote weiter voranzutreiben.

## Demografische Entwicklung

### Demografiestrategie des Bundes

Die dbb bundesfrauenvertretung hat sich an der Demografiestrategie der Bundesregierung durch die Teilnahme in verschiedenen Arbeitsgruppen intensiv beteiligt. Auch an der dbb-internen Arbeitsgruppe zur Demografiestrategie wirkte die dbb bundesfrauenvertretung mit. Ihre Forderung nach einer besseren steuerlichen Berücksichtigung haushaltsnaher Dienstleistungen fand Eingang in den Demografiebericht der Bundesregierung, der am 14. Mai 2013 in Berlin der Öffentlichkeit vorgestellt wurde.

Beim BMFSFJ tagte die AG A „Familie als Gemeinschaft stärken“ in drei Unterarbeitsgruppen:

- I: Zeitsouveränität erhöhen – zeitpolitische Initiativen in der Arbeitswelt,
- II: Zeitkonflikte entschärfen – zeitpolitische Initiativen auf kommunaler Ebene,
- III: Zeitgestaltung erleichtern – familienunterstützende und haushaltsnahe Dienstleistungen.

Darüber hinaus hatte die Vorsitzende Helene Wildfeuer auf Einladung von Bundesinnenminister Thomas de Maizière am „Strategiekongress Demografie: Wohlstand für alle Generationen“ am 22. September 2015 teilgenommen und ihre Forderung erneuert, die Rahmenbedingungen zu verbessern, damit auch Frauen mit Familienpflichten verstärkt Führungspositionen wahrnehmen können.

## Geschlechtergerechte Alterssicherung

Die dbb bundesfrauenvertretung setzt sich seit 1992 für eine bessere Anerkennung der Erziehungsleistung der Mütter in der Alterssicherung ein. Mit Nachdruck hatte sie daher das Ziel der Großen Koalition verfolgt, die sogenannte Mütterrente einzuführen. Hinter dem Begriff „Mütterrente“ steht das politische Vorhaben, Erziehungszeiten von Kindern, die vor 1992 geboren wurden, besser in der Alterssicherung anzuerkennen.

Seit dem 1. Juli 2014 wird Müttern und Vätern von Kindern, die vor 1992 geboren sind, ein zusätzliches Jahr und damit insgesamt zwei Jahre für Kindererziehungszeiten rentenwirksam anerkannt. Das heißt, bei der Rentenberechnung werden künftig zwei Rentenpunkte für Kindererziehungszeiten berücksichtigt. Elternteile, die Erziehungsleistungen nach dem 1. Januar 1992 erbracht haben, erhalten drei Rentenpunkte. Beamtinnen und Beamte sowie Versorgungsempfängerinnen und Versorgungsempfänger sind von der Mütterrente ausgeschlossen. Lediglich der Freistaat Bayern hat die Rentenregelung auf die Landesbediensteten übertragen.

Damit bleibt die von der Bundesregierung verabschiedete gesetzliche Regelung zur verbesserten Anerkennung von Erziehungszeiten hinter den Forderungen der dbb bundesfrauenvertretung weit zurück. Im Sinne der Gleichbehandlung ist neben der Aufhebung der Stichtagsregelung die systemgerechte Übertragung der zusätzlichen Leistungen in das Beamtenversorgungsrecht dringend geboten.

Darüber hinaus setzt sich die dbb bundesfrauenvertretung im dbb-Verband dafür ein, dass die Versorgungssysteme des öffentlichen Dienstes sowie die betriebliche Zusatzversorgung der VBL von Klauseln bereinigt werden, die sich negativ zulasten von weiblichen Beschäftigten auswirken können. Zuletzt erzielte der dbb ein angemessenes Ergebnis bezüglich der Zusatzversorgung für Landes- und Bundesbeschäftigte: Mutterschutzzeiten, die vor dem 18. Mai 1990 in Anspruch genommen wurden, werden künftig bei der Berechnung der Wartezeiten berücksichtigt.



Jutta Endrusch, Christine Morgenstern und Helene Wildfeuer beim Dialogforum des BMFSJ am 22. September 2016

## Zweiter Gleichstellungsbericht der Bundesregierung

Am 21. Juni 2017 hat das Bundeskabinett den Zweiten Gleichstellungsbericht der Bundesregierung beschlossen. Die dbb bundesfrauenvertretung bezeichnete den Bericht als wegweisenden Leitfaden zur Durchsetzung der Chancengleichheit von Frauen und Männern, der auch die Schwachstelle bei der Gleichstellung im öffentlichen Dienst sichtbar mache. Zwar existierten im öffentlichen Dienst Gleichstellungs- und Frauenfördergesetze, die die Situation für Frauen regeln sollen. Allerdings führten Nachlässigkeiten bei der Umsetzung dieser Gesetze zu indirekter Diskriminierung weiblicher Beschäftigter, stellte Helene Wildfeuer, Vorsitzende der dbb bundesfrauenvertretung, heraus.

Das Sachverständigen Gutachten, das dem Gleichstellungsbericht zugrunde liegt, stellt eindeutige Unterschiede im Fortkommen von Frauen und Männern aufgrund der Diskriminierungsanfälligkeit der dienstlichen Beurteilung von Beamtinnen und Beamten fest. Teilzeitarbeit und familiäre Auszeiten wirken sich grundsätzlich negativ auf die beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten der Beschäftigten aus und werden zur „Teilzeitfalle“ für Beamtinnen und Tarifbeschäftigte. Da überwiegend Frauen in Teilzeit tätig sind, werden sie auch im öffentlichen Dienst auffallend zurückhaltend befördert. Insbesondere mit Blick auf die nachrückende Generation müsse die Politik sich hier für einen Wandel der Führungskultur einsetzen, fordert die dbb bundesfrauenvertretung. Dringend nötig seien innovative Angebote, die auch für Männer attraktiv seien, um familiäre und berufliche Verpflichtungen in Einklang zu bringen.

Auch die von der Bundesregierung im Zweiten Gleichstellungsbericht geforderte Aufwertung der Berufe im Sozial- und Care-Bereich seien längst überfällig. Zudem müssten stärkere familienpolitische und steuerrechtliche Anreize geschaffen werden, damit Männer und Frauen Familien- und Erwerbsarbeit zu gleichen Teilen übernehmen können. Deutschland könne sich auch aus wirtschaftlicher Sicht die „Schlamperei bei der Gleichstellung“ nicht länger leisten. „Gut ausgebildete Frauen und gut ausgebildete Männer, die wir nicht im Job halten, deren Potenzial wir nicht ausschöpfen, bedeutet einen wirtschaftlichen Verlust für unser Land“, machte Wildfeuer unmissverständlich klar.



Bundesjugendausschuss am 21./22. Oktober 2016 in Berlin

## Jugend im dbb

### „STAATklar – Wir sind die Zukunft“

Mit diesem Motto startete die dbb jugend im Jahr 2012 in fünf Jahre Jugendgewerkschaftsarbeit. Die Jugend war aktiv, kreativ, laut, fleißig und manchmal auch unbequem, um auf die Interessen der jungen Beschäftigten im öffentlichen Dienst aufmerksam zu machen.

#### Gremien

Die Aufgaben der Bundesjugendleitung liegen in der Umsetzung der Beschlüsse des Bundesjugendtages und des Bundesjugendausschusses, der Bearbeitung der laufenden Aufgaben, der Erstellung von Stellungnahmen und der Repräsentation der dbb jugend nach außen und innen. Die Bundesjugendleitung ist das Sprachrohr der dbb jugend und ihrer Interessen in die Politik.

Das zweithöchste Gremium der dbb jugend, der Bundesjugendausschuss, behandelt zweimal jährlich Anträge, Satzungs- und Haushaltsfragen. Des Weiteren befasst er sich mit aktuellen gesellschaftspolitischen Themen. Für seine Mitglieder stellt er eine gute Möglichkeit zur Kontaktpflege dar und dient auch dem gewerkschafts- und jugendpolitischen Austausch. Die Jugendpolitische Kommission unterstützt die Bundesjugendleitung. Ihre Mitglieder sind besonders erfahrene Vertreterinnen und Vertreter der dbb jugend.

Neben organisatorischen Fragen wie dem Haushalt oder der Planung von Aktionen beschäftigten sich die Gremien der dbb jugend mit den verschiedensten Themen. Ein zentrales Thema war die Demografie. Die dbb jugend fragte sich, wie rechtzeitig für Personalnachschub in den Verwaltungen gesorgt, familienfreundliches Arbeiten ausgebaut und die Arbeitsfähigkeit der Beschäftigten lebensphasengerecht erhalten werden kann. Auch das Thema Generationengerechtigkeit stand immer wieder auf dem Plan. Die dbb jugend bemängelte, dass in der Diskussion um den demografischen Wandel zu sehr die Bedürfnisse der Lebensälteren betrachtet, die Auswirkungen auf die jetzt junge und die folgenden Generationen dagegen kaum in den Fokus gerückt werden. Gleichzeitig ist der dbb jugend bewusst, dass diese Diskussion nicht zum Streit zwischen den Generationen führen darf. Auch das Thema Flüchtlinge und dessen Auswirkungen auf den öffentlichen Dienst beschäftigte und beschäftigt die dbb jugend.

Die Jugendpolitische Kommission überarbeitete bestehende und erarbeitete neue Positionen der dbb jugend. Im Laufe der Jahre entstanden so die Positionen Beamtenstatus, Tarifpolitik, Demografischer Wandel, Ehrenamt, Europa, Kinderrechte, Radikalismus, Starke Jugend- und Auszubildendenvertretungen in der Bundesverwaltung, Diversity, Jugendarbeitslosigkeit und Generationengerechtigkeit.

#### Berufs-, Gewerkschafts- und Jugendpolitik

In den Jahren 2012 bis 2017 führte die dbb jugend viele Gespräche mit Politikern, um über die Forderungen und Wünsche der jungen Menschen im öffentlichen Dienst zu informieren und um mit Bundstagsabgeordneten über wechselnde Themen wie den Personal- und Fachkräftemangel, einen attraktiven öffentlichen Dienst, gewerkschaftliches Ehrenamt, demografischen Wandel und Kinderarmut zu sprechen. Auch Treffen mit Vertreterinnen und Vertretern der Jugendparteiorganisationen und die Teilnahme an deren Jugendkongressen standen regelmäßig auf der Tagesordnung der dbb jugend.

Wie kann man Kommunen und den ländlichen Raum in Deutschland jugendgerecht gestalten? Diese Frage stand seit dem Frühjahr 2015 im Mittelpunkt der Treffen der AG „Jugend gestaltet Zukunft“ im Rahmen der Demografiestrategie-Entwicklung der Bundesregierung. Ende 2014 wurden die Mitglieder der AG durch Bundesjugendministerin Manuela Schwesig berufen, unter ihnen die Vorsitzende der dbb jugend. Thema war der demografische Wandel und dabei speziell die Sicht und die Bedürfnisse junger Menschen. Die dbb jugend forderte einen personell und materiell gut ausgestatteten öffentlichen Dienst, auch und besonders im ländlichen Raum. Die AG beendete mit den Handlungsempfehlungen „Gelingendes Aufwachsen im ländlichen Raum“ ihren Arbeitsprozess.

Jährlich zum Ausbildungsbeginn im September führte die dbb jugend eine Ausbildungsstartaktion durch, um jeweils auf ein wichtiges Thema der jungen Beschäftigten im öffentlichen Dienst aufmerksam zu machen. Auch auf den Vollversammlungen des Deutschen Bundesjugendrings (DBJR) war die dbb jugend jährlich mit drei Delegierten vertreten, um dort die Sicht der Gewerkschaftsjugend einzubringen.



Ausbildungsstartaktion am 10. September 2014 in Berlin

Auch in den Einkommensrunden war die dbb jugend aktiv, um auf die Forderungen der Jugend aufmerksam zu machen und die Arbeitgeberseite aufzufordern, die Einkommens- und Beschäftigungsbedingungen der jungen Beschäftigten im öffentlichen Dienst attraktiver zu gestalten. Ob am Ort der Verhandlungsrunden in Potsdam oder an all den anderen Aktionsorten in Deutschland – überall gingen junge Mitglieder auf die Straße, um lautstark zusammen mit Maskottchen „Horst“ für ihre berechtigten Interessen einzustehen und auf die Probleme des Nachwuchses aufmerksam zu machen. Im Rahmen der Einkommensrunden 2016 und 2017 untermauerte die dbb jugend ihre Forderungen noch anhand von Jugendmahnwachen. So versammelten sich am 13. April 2016 viele junge Beschäftigte des öffentlichen Dienstes vor den Sitzen der kommunalen Arbeitgeberverbände, um ihre Forderungen zu untermauern. Die Mahnwachen im Jahr 2017 mit dem Motto „Stillstand im öffentlichen Dienst“ fanden im Laufe einer sogenannten Jugendwoche statt. Nach dem Start am 21. Januar 2017 gab es bis zum 26. Januar 2017 mehrere Mahnwachen in verschiedenen Bundesländern.

Auch auf einer Protest-Performance vor dem Bundeskanzleramt am 1. Mai 2014 demonstrierte die dbb jugend zusammen mit Beschäftigten aus rund 40 Fach- und Berufsgewerkschaften gegen eine Einschränkung des Grundrechts der Koalitionsfreiheit und des Streikrechts. Natürlich beteiligte sich die dbb jugend ebenfalls an den Mahnwachen gegen das Tarifeinheitsgesetz.



Einkommensrunde 2017 in Potsdam

## Seminare

Einen bewährten Baustein in der Seminararbeit der dbb jugend stellen die Workshops dar. Auch hatten junge Mitglieder weiterhin die Möglichkeit, in den Sprachseminaren in neue Sprachen reinzuspinnern oder vorhandene Kenntnisse zu vertiefen.

Das Seminarprogramm der dbb jugend wurde jedoch seit 2012 auch durch neue Bausteine erweitert. Seit dem Jahr 2013 neu im Programm ist die Talentschmiede, in der die Teilnehmenden die Inhalte der Jugendverbandsarbeit konkret kennenlernen und ihr Wissen und Talent weiter ausbauen, um langfristig im Ehrenamt tätig zu sein. Junge, bereits aktive Ehrenamtlerinnen und Ehrenamtler bekommen in diesem Seminar das erforderliche Handwerkszeug für eine erfolgreiche Gremien- und Öffentlichkeitsarbeit mit auf den Weg.

## Europa

Da das Thema „Europa“ auch für die Arbeit der dbb jugend immer wichtiger wird, richtete die dbb jugend im Jahr 2013 die Arbeitsgruppe „Jugend in Europa“ ein. Diese begleitet die Europaarbeit der dbb jugend seitdem mit Themenvorschlägen und eigenen Konzepten zu aktuellen europäischen Fragestellungen. An den Gewerkschaftstag des dbb 2012 hatte die dbb jugend den Antrag auf Gründung einer CESI Youth gestellt. Infolge dieses Antrags führte die CESI am 6. und 7. September 2013 ein CESI Youth Camp in Ungarn durch, auf dem junge Gewerkschafterinnen und Gewerkschafter aus ganz Europa Matthäus Fandreyewski als Sprecher wählten. Drei Jahre später – auf dem CESI Kongress am 1. Dezember 2016 in Brüssel – wurde die CESI Youth als Jugendorganisation des europäischen Dachverbandes CESI in die Satzung der CESI aufgenommen.

Die dbb jugend hat an vielen weiteren Terminen mit Europabezug teilgenommen. Zusammen mit jungen Gewerkschafterinnen und Gewerkschaftern aus Deutschland und vielen anderen Mitgliedstaaten der Europäischen Union zog die dbb jugend am 3. Juli 2013 beim Alternativen Jugendgipfel gegen Jugendarbeitslosigkeit mit einem Demonstrationzug durchs Berliner Regierungsviertel, um auf das Thema Jugendarbeitslosigkeit in Europa aufmerksam zu machen. Auch auf den Fachtagungen der CESI, den European Youth Events (EYE) und den Meetings der CESI Youth war sie immer vertreten.

## Spezialthemen

Neben den originären Themen der dbb jugend gibt es immer wieder Themen, mit denen sie sich intensiver auseinandersetzt, weil diese entweder gesellschaftspolitisch und/oder für die Mitglieder von besonderem Interesse sind.

### Diversity

Das Motto der dbb jugend im Jahr 2013 lautete „Diversity“. Dafür musste die Jugend zuerst klären, was sich hinter „Diversity“ oder besser „Diversity Management“ verbirgt.

Diversity lässt sich mit „Vielfalt“ übersetzen und bezieht sich auf das Anderssein von Personen in einer Gruppe oder Organisation. Personen können sich auf verschiedenen Ebenen unterscheiden:

- Geschlecht,
- Ethnizität, Nationalität,
- Alter,
- Religion,
- sexuelle Orientierung,
- körperliche Behinderung,

Diversity Management hat das Ziel, die Zufriedenheit, Zusammenarbeit und Produktivität von Mitarbeitern zu erhöhen, indem die Benachteiligung von Menschen aufgrund ihrer Andersartigkeit in den oben aufgeführten Bereichen reduziert wird. Diskriminierung und Vorurteile sollen dabei abgebaut werden. Um das Thema verständlich zu machen, beantwortete die dbb jugend im Onlinemagazin „t@cker“ vier Fragen zu diesem Thema.

#### Diversity?

Deutsch: Diversität. Bezeichnet die Vielfalt der Menschen in einer Organisation. Der Leitgedanke von Diversity Management: Die Wertschätzung der Vielfalt von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern dient dem Erfolg.



Bundesweite Umfrage im Rahmen des ersten Deutschen Diversity-Tags am 11. Juni 2013



Seminar „Diversity Management“ vom 14. bis 16. Juni 2013



Wertschätzungskonferenz am 29. August 2016 in Berlin



Parlamentarischer Abend zum Thema „Gewalt gegen Beschäftigte des öffentlichen Dienstes“ am 20. Oktober 2016 in Berlin

### Was bringt uns das im öffentlichen Dienst?

Ein öffentlicher Dienst, der in einer vielfältigen Gesellschaft Vielfalt lebt, beweist interkulturelle Kompetenz, Bürgernähe, wird als Partner auf Augenhöhe anerkannt. Und: Wer Vielfalt schätzt, kann das Thema Nachwuchsgewinnung ganz anders angehen, bietet ein aufgeschlossenes Arbeitsumfeld, in dem sich jeder seinen Stärken entsprechend entwickeln kann.

### Wieso kümmert sich die dbb jugend um Diversity – gibt es nicht wichtigere Probleme?

Alle aktuellen Top-Themen – demografischer Wandel, Nachwuchsproblematik, neue Zielgruppen, moderne Verwaltung – können mit Diversity-Ansätzen diskutiert und möglicherweise gelöst werden. Dieses Bewusstsein, vielfältig zu denken, will die dbb jugend in die Köpfe tragen.

### Bevorzugt Diversity Management im öffentlichen Dienst nicht bestimmte Bevölkerungsgruppen, zum Beispiel junge Menschen mit Migrationshintergrund?

Nein. Entscheidend sind nach wie vor Eignung, Leistung und Befähigung. Es geht darum, Vorurteile abzubauen und ein Bewusstsein für die positiven Aspekte von Vielfalt zu schaffen. Der demografische Wandel stellt den öffentlichen Dienst vor neue Herausforderungen. Es müssen auch neue Zielgruppen erschlossen werden. In der öffentlichen Verwaltung sind Menschen mit Migrationshintergrund im Verhältnis zum Anteil an der Gesamtbevölkerung unterrepräsentiert. Um dies zu ändern, kann sich der öffentliche Dienst der Instrumente des Diversity Managements bedienen, indem diese Zielgruppe verstärkt angesprochen wird. So können trotz des demografischen Wandels die Bewerbungszahlen und der Anteil des Personals mit Migrationshintergrund unter Berücksichtigung von Eignung, Befähigung und Leistung erhöht werden.

Im Rahmen des Diversity-Jahres gab es viele Veranstaltungen und Aktionen, um das Thema von verschiedenen Seiten zu beleuchten. Dazu gehörten: Ein Kulturengespräch, die Unterzeichnung der „Charta der Vielfalt“, die Teilnahme an der Öffentlichkeitsveranstaltung bei der „Charta der Vielfalt“, ein Flyer und dessen geplante Versendung mit dem Städte- und Gemeindebund, ein IDA-Seminar in Hannover, ein eigenes Diversity-Seminar in Berlin, Berichte im „t@cker“, ein Generationengespräch sowie die Vorstellung des Konzepts auf dem Demografie-Kongress der Zeitung „Behörden Spiegel“. Die dbb jugend

hat im Jahr 2013 viel Kompetenz in diesem Bereich aufgebaut und ihr politisches Profil geschärft.

### Gewalt gegen Beschäftigte im öffentlichen Dienst

Zentrales Thema der dbb jugend im Jahr 2016 und sicher auch in den kommenden Jahren ist die zunehmende Gewalt gegen die Beschäftigten im öffentlichen Dienst. Am 2. April 2016 besuchte die dbb jugend die zweite Sicherheitskonferenz der dbb jugend nrw in Düsseldorf, bei der es neben der Vorstellung des Aachener Modells auch um die Frage ging, wie der Gewalt gegen Beschäftigte im öffentlichen Dienst begegnet werden kann. Die wachsende Gewaltbereitschaft gegen Kolleginnen und Kollegen im öffentlichen Dienst war auch Thema der gemeinsamen Konferenz des Bundesinnenministeriums und des dbb beamtenbund und tarifunion am 5. April 2016, an der die dbb jugend ebenfalls teilnahm. Ein deutliches Zeichen gegen Attacken auf Beschäftigte des öffentlichen Dienstes setzte die dbb jugend am 29. August 2016 in Berlin. Junge Beschäftigte – eine Sachbearbeiterin vom Rundfunkbeitragservice, eine Zugbegleiterin, ein Polizeibeamter und ein Krankenpfleger – ließen sich auf dem Hausvogteiplatz „für die gute Sache“ anpöbeln und angreifen, um auf die steigende Gewalt gegenüber den Menschen im Staatsdienst aufmerksam zu machen. Im Anschluss fand im dbb forum berlin die Wertschätzungskonferenz der dbb jugend statt, bei der sich junge Beschäftigte über ihre persönlichen Erlebnisse im Dienst austauschten und sich in Workshops und Trainings über Gefährdungsbeurteilung und Deeskalation informierten.

Speeddating zum Thema „Gewalt gegen Beschäftigte des öffentlichen Dienstes“ hieß es dann beim Parlamentarischen Abend der dbb jugend am 20. Oktober 2016 in Berlin. Die Mitglieder des Bundesjugendausschusses diskutierten mit dem Innenausschuss-Vorsitzenden Ansgar Heveling (CDU) und Barbara Woltmann (CDU), ebenfalls Mitglied des Innenausschusses, dem Junge Union-Chef Paul Ziemiak, Kerstin Griese (SPD), Vorsitzende des Ausschusses für Arbeit und Soziales, und Susanne Mittag (SPD), Mitglied im Innenausschuss und stellvertretende Vorsitzende des NSA-Untersuchungsausschusses. Der Abschlusstermin zu diesem Thema im Jahr 2016 fand am 8. De-

zember 2016 im Bundestag statt. Zum nunmehr 9. Themen-Frühstück begrüßte die dbb jugend wieder Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Innenpolitischen Sprecherinnen und Sprecher der Fraktionen im Bundestag, um sich mit ihnen über dieses Thema auszutauschen.

Flankierend zu diesen Terminen nutzte die dbb jugend zahlreiche Politikergespräche, um mit diesen über das Thema Gewalt zu sprechen. Auch ließ es sich die dbb jugend nicht nehmen, die dbb jugend nrw am 10. August 2016 zu begleiten, als diese die Ergebnisse der Kampagnenseite [www.angegriffen.info](http://www.angegriffen.info) dem zuständigen Leiter des Stabes Gesellschaftlicher Zusammenhalt und Integration, Ulrich Weinbrenner, im Bundesinnenministerium (BMI) in Berlin vorstellte und mit diesem daraus gemeinsamen Handlungsbedarf ableitete.

### Bundesjugendtag 2017: #InMagentaWeTrust – Jugend 4.0

Vom 12. bis 13. Mai 2017 fand unter dem Motto „#InMagentaWeTrust“ der 18. Bundesjugendtag der dbb jugend in Berlin statt. Der Bundesjugendtag wählte am 12. Mai 2017 die neue Bundesjugendleitung. Vorsitzende wurde Karoline Herrmann (komba jugend); Stellvertreter sind Patrick Pilat (VDStra.-Jugend), Liv Grolik (Junge Polizei), Christoph Strehle (bfg-Jugend) und Robert Kreyßing (VBOB Jugend).



Neues Spitzenteam: Patrick Pilat (VDStra.-Jugend), Liv Grolik (Junge Polizei), Vorsitzende Karoline Herrmann (komba jugend), Christoph Strehle (bfg-Jugend) und Robert Kreyßing (VBOB Jugend) bilden die neue Bundesjugendleitung (von links).



Die Mitglieder der Hauptversammlung der dbb bundessenorenvertretung mit Klaus Dauderstädt am 27. September 2016 im dbb forum berlin

## dbb Seniorinnen und Senioren

Die dbb bundessenorenvertretung als Vertreterin der Älteren ist die jüngste Teilorganisation des dbb beamtenbund und tarifunion. Sie vertritt die Interessen der Mitglieder des dbb, die sich im Ruhestand oder in Rente befinden – einer auch ohne Werbung immer größer werdenden Gruppe.

### Die Gründung

Die dbb bundessenorenvertretung wurde mit dem ersten Bundessenorenkongress am 18. und 19. November 2013 gegründet. Auf diesem Gründungskongress wurde Wolfgang Speck (DPoIG) zum Vorsitzenden gewählt, Uta Kramer-Schröder (BDZ) zur zweiten Vorsitzenden. Die Geschäftsführung der dbb bundessenorenvertretung komplettieren die stellvertretenden Vorsitzenden Anne Schauer (DSTG), Max Schindlbeck (VBE) und Klaus-Dieter Schulze (komba).

Anne Schauer verstarb nach kurzer schwerer Krankheit am 15. Juni 2016. In einer Nachwahl am 29. März 2017 wurde Klaus Becht (DSTG) zum stellvertretenden Vorsitzenden nachgewählt.

Zu Beginn des ersten Bundessenorenkongresses betonte der dbb Bundesvorsitzende Klaus Dauderstädt, eine angemessene Teilhabe von Seniorinnen und Senioren sei in Zeiten des demografischen Wandels unverzichtbar. Dieses Thema werde wie auch die Vermeidung von Altersarmut und die Stabilisierung der Alterssicherungssysteme von entscheidender Bedeutung für die künftige Arbeit der dbb bundessenorenvertretung sein, prognostizierte der dbb Chef.

### Die Themen

Dies bestätigte sich in der Folgezeit. An zu bearbeitenden Themen bestand und besteht kein Mangel.

### RV-Leistungsverbesserungsgesetz

Mit dem RV-Leistungsverbesserungsgesetz wurden verschiedene rentenrechtliche Verbesserungen beschlossen: Die abschlagsfreie Rente mit 63 Jahren nach 45 Beitragsjahren, Verbesserungen bei den Erwerbsminderungsrenten und mit der

Mütterrente auch die Anrechnung einer Kindererziehungszeit von zwei Jahren für vor 1992 geborene Kinder. Bisher wurde lediglich in Bayern eine vergleichbare Regelung für die Beamtinnen und Beamten und Versorgungsempfängerinnen und Versorgungsempfänger eingeführt. Für eine entsprechend verbesserte Anerkennung von Erziehungszeiten von vor 1992 geborenen Kindern auch in der Beamtenversorgung wird die Geschäftsführung der dbb bundessenorenvertretung weiterhin kämpfen.

### Rentenanpassung Ost

Die vollständige Angleichung des Rentenrechts in den östlichen Bundesländern an das im Westen Deutschlands ist ebenfalls ein Thema, das die dbb bundessenorenvertretung seit ihrer Gründung intensiv beschäftigt und dies voraussichtlich auch noch die kommenden Jahre.

Mit dem Rentenüberleitungs-Abschlussgesetz soll erstmals ein konkreter Zeitraum für die vollständige Rentenangleichung gesetzlich festgeschrieben werden. Danach wird es ab 2025 nur noch ein Rentenrecht in Deutschland geben. Hauptversammlung und Geschäftsführung der dbb bundessenorenvertretung haben sich wiederholt intensiv mit diesem Thema befasst. Die Hauptversammlung beschloss hierzu auf ihrer Sitzung am 16. und 17. März 2016 ein Positionspapier mit den Forderungen nach zügiger Anpassung des aktuellen Rentenwertes Ost an den aktuellen Rentenwert West und Schließung der besonderen Sicherungslücken, die sich aus der unzureichenden Berücksichtigung der in der DDR vorhandenen Besonderheiten in der Altersversorgung ergeben. Hiervon betroffen sind insbesondere die ehemaligen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Gesundheits- und Sozialwesens, der Deutschen Reichsbahn und Deutschen Post, die ehemaligen Angehörigen der Altersversorgung der Intelligenz und die vor 1992 in der DDR Geschiedenen. Die dbb bundessenorenvertretung wird hier auch weiterhin nicht lockerlassen.



Die Mitglieder der Geschäftsführung der dbb bundessenorenvertretung: Max Schindlbeck, Anne Schauer†, Wolfgang Speck, Uta Kramer-Schröder und Klaus-Dieter Schulze

### Krankenversicherung der Rentnerinnen und Rentner (KVdR)

Ein weiterer thematischer Schwerpunkt war die sogenannte 9/10-Regelung, deren Erfüllung Voraussetzung für eine Pflichtmitgliedschaft in der KVdR ist. Diese Regelung besagt, dass versicherungspflichtig in der KVdR nur ist, wer in der zweiten Hälfte des Zeitraums zwischen der erstmaligen Aufnahme einer Erwerbstätigkeit und der Stellung des Rentenanspruchs mindestens während 9/10 Mitglied in der gesetzlichen Krankenversicherung (GKV) oder familienversichert war. Das Engagement der dbb bundessenorenvertretung hatte Erfolg. Im Frühjahr 2017 wurde mit dem Heil- und Hilfsmittelversorgungsgesetz § 5 Abs. 2 SGBV um einen Satz ergänzt, dass für jedes Kind drei Jahre der Erziehung der Zeit einer Mitgliedschaft in der GKV oder Familienversicherung gleichstehen. Dies bedeutet, Erziehungszeiten von drei Jahren pro Kind werden bei der Ermittlung der Voraussetzungen für eine Pflichtmitgliedschaft in der KVdR berücksichtigt. Diese Regelung ist am 1. August 2017 in Kraft getreten und gilt auch für Personen, die bereits in Rente sind, aber bisher die Voraussetzungen für die Pflichtmitgliedschaft in der KVdR nicht erfüllen, also auch die besonders betroffene Gruppe der 60- bis 70-jährigen Ehefrauen von Beamten, die wegen Kindererziehung und Betreuung Angehöriger ihre Erwerbstätigkeit unterbrochen haben.



Prof. Dr. Ursula Lehr, die Vorsitzende der BAGSO, und Karl-Josef Laumann, der Patientenbeauftragte der Bundesregierung, auf dem Stand der dbb Senioren auf der Messe SenNova 2015

### Gesetzliche Vertretung unter Ehegatten und Lebenspartnern

Die Initiative kam aus dem baden-württembergischen Justizministerium und wurde von der Justizministerkonferenz aufgegriffen: Vorausgesetzt, der Bundesrat stimmt dem vom Bundestag beschlossenen Entwurf eines Gesetzes zur Verbesserung der Beistandsmöglichkeiten unter Ehegatten und Lebenspartnern in Angelegenheiten der Gesundheitsversorgung und in Fürsorgeangelegenheiten zu, kann das Gesetz am 1. Juli 2018 in Kraft treten. Die dbb bundesseniorenvertretung unterstützte diesen Vorschlag, da gerade für ältere Menschen, die keine Vorsorgevollmacht haben, nicht verständlich war und ist, dass in einem Notfall nicht die Ehegattin oder der Ehegatte über Untersuchungen, Behandlungen oder Operationen entscheiden darf, sondern hierzu eine vorläufige Betreuerin oder ein vorläufiger Betreuer bestellt werden muss. Sie macht aber auch immer wieder deutlich, dass damit eine Vorsorgevollmacht keinesfalls ersetzt werden kann und soll.

### Die Pflegestärkungsgesetze

Pflege und Pflegeversicherung sind für die dbb bundesseniorenvertretung als Stimme der älteren Menschen im dbb von großer Bedeutung. Sie hat sich vor allem mit dem Pflegestärkungsgesetz II auseinandergesetzt und wird in Zukunft ihr Augenmerk darauf legen, ob der neue Pflegebedürftigkeitsbegriff und das neue Begutachtungsverfahren die erhofften und erforderlichen Verbesserungen bringen. Die Resonanz auf die 2. Seniorenpolitische

Fachtagung 2015 zu diesem Thema und die in Zusammenarbeit mit der dbb akademie veranstalteten Seminare im Oktober 2016 und 2017 bestätigen den hohen Stellenwert dieses Themas für die Mitglieder. Demzufolge wird sich die nächste Veröffentlichung der dbb bundesseniorenvertretung damit befassen.

### Einkommensrunden

Die Seniorinnen und Senioren im dbb unterstützen aktiv die Tarifverhandlungen in Bund und Ländern.

### Die Zusammenarbeit mit ...

#### Bundesarbeitsgemeinschaft der Seniorenorganisationen (BAGSO)

Die dbb bundesseniorenvertretung engagiert sich auf verschiedenste Weise in der BAGSO. Drei Geschäftsführungsmitglieder gehören den BAGSO Fachkommissionen „Pflege und Gesundheit“ (Uta Kramer-Schröder), „Allgemeine Fragen der Seniorenpolitik“ (bis Juni 2015 Anne Schauer, ab April 2017 Klaus Becht) und „Ehrenamtliches Engagement und Partizipation“ (Max Schindlbeck) an, die zwei- bis dreimal jährlich tagen und Positionspapiere sowie Stellungnahmen vorbereiten.

Ein Höhepunkt der letzten Jahre war der 11. Deutsche Seniorentag vom 2. bis 4. Juli 2015 in Frankfurt am Main, an dem die dbb bundesseniorenvertretung erstmals teilnahm und prominent durch die Mitglieder der Geschäftsführung vertreten war. Zu den zahlreichen Veranstaltungen an den drei Tagen des 11. Deutschen Seniorentages gehörte auch die von der dbb bundesseniorenvertretung organisierte Diskussion zum Thema „Wohnungseinbrüche auf Rekordniveau – Wie sicher fühlen sich ältere Menschen in ihrer häuslichen Umgebung?“.

Auf der begleitenden Messe SenNova war die dbb bundesseniorenvertretung gemeinsam mit BDF, BDZ, komba, VBB und VRFF mit einem großen Stand vertreten, der sehr gut besucht wurde. Die Mitglieder der Geschäftsführung konnten zahlreiche Gespräche mit interessierten Besucherinnen und Besuchern führen.

### dbb jugend (Bund)

Die Zusammenarbeit der dbb bundesseniorenvertretung mit der dbb jugend (Bund) ist ein zentrales Anliegen der Geschäftsführung. Ein erstes Ergebnis ist der gemeinsame Flyer zur Generationengerechtigkeit. Weitere Projekte sollen folgen.

### Seniorenvertretungen der Mitgliedsgewerkschaften und Landesbünde

Die Gründung der dbb bundesseniorenvertretung und ihre Arbeit seit November 2013 haben der Seniorenarbeit in den Mitgliedsgewerkschaften und Landesbünden Rückenwind verschafft. Die Gründung und vor allem die Vorträge von Wolfgang Speck und seinen Vertreterinnen und Vertretern bei Sitzungen und Seminaren der Mitgliedsgewerkschaften und Landesbünde oder ihrer Seniorenvertretungen zeigen den älteren Mitgliedern, dass ihre Interessen und Nöte wahrgenommen und aufgegriffen werden.

### Die Seniorenpolitischen Fachtagungen

Die Seniorenpolitischen Fachtagungen wirken nach innen und nach außen.

#### Seniorenpolitische Fachtagung 2014: „Mobilität ist (k)eine Altersfrage?“

In der ersten Fachtagung griff die dbb bundesseniorenvertretung ein heikles und regelmäßig öffentlich diskutiertes Thema auf. Nach jedem Unfall, bei dem eine oder mehrere Personen zu Schaden gekommen sind und der von einer Seniorin oder einem Senior verursacht wurde, wird die Teilnahme älterer Menschen am Straßenverkehr diskutiert. Das von Wolfgang Speck formulierte Ziel, dieses auch mit Emotionen verbundene Thema aufzugreifen und zur Versachlichung der Debatte beizutragen, wurde erreicht. Die Fachreferenten, Prof. Dr. Dieter Müller vom Institut für Verkehrsrecht und Verkehrsverhalten in Bautzen, Prof. Dr. Georg Rudinger, Sprecher des Zentrums für Alterskulturen (ZAK) der Universität Bonn, und Prof. Dr.-Ing. Klaus O. Rom-

pe, Vorsitzender des Technischen Beirats der Fahrzeugsystemdaten GmbH Dresden, stellten fest, dass es die Gefahrengruppe „Senioren“ nicht gebe. Routine, die Nutzung technischer Assistenzsysteme sowie die realistische Einschätzung der eigenen Fahrtüchtigkeit seien die besten Mittel für den Erhalt der Mobilität. Eine Zwangsüberprüfung lasse sich statistisch nicht begründen.

### Seniorenpolitische Fachtagung 2015: Pflegestärkungsgesetz II – „Was lange währt, wird wirklich gut?“

Die 2. Seniorenpolitische Fachtagung widmete sich der Reform der Pflegeversicherung. Im Zentrum der Vorträge und Diskussionen stand die Neudefinition des Pflegebedürftigkeitsbegriffs und die damit verbundene Änderung des Begutachtungsverfahrens. Wolfgang Speck stellte zu Beginn der Fachtagung die Frage, ob die sehr hohen Erwartungen an diese Änderungen überhaupt erfüllt werden könnten. Werde das neue Begutachtungsverfahren tatsächlich gerechter sein? Die Referierenden und Teilnehmenden der Podiumsdiskussion mehrten die Hoffnung auf eine tatsächliche Verbesserung der Situation pflegebedürftiger Menschen.

Dr. Martin Schölkopf, Leiter der Unterabteilung Pflegeversicherung im Bundesministerium für Gesundheit, und Prof. Dr. Heinz Rothgang von der Universität Bremen waren sich darin einig, dass ein Großteil der Betroffenen deutliche Verbesserungen erfahren werde. Prof. Dr. Rothgang verwies

allerdings auch auf die nicht gelösten Probleme wie beispielsweise die fehlenden Personalressourcen. Dr. Andrea Kimmel, Fachberaterin Team Pflege des Medizinischen Dienstes des Spitzenverbandes der Krankenkassen (MDS), und Dr. Renate Richter, Leiterin der Abteilung Sozialmedizin der für privat Versicherte zuständigen MEDICPROOF GmbH, gaben einen ersten Überblick aus Sicht der Praxis. Sie hoben die Abkehr von der Minutenpflege zugunsten der Beurteilung der Fähigkeiten und Beeinträchtigungen der Betroffenen hervor. In der abschließenden Podiumsdiskussion betonten die Bundestagsabgeordneten Mechthild Rawert (SPD) und Erwin Rüdell (CDU) den gemeinsamen Willen, Ungerechtigkeiten in der Pflege abzubauen. Zugleich bekräftigten sie die Meinungsunterschiede beispielsweise bei der Frage, wie weit Pflegeleistungen künftig durch private Zusatzvorsorge ergänzt werden müssen. In diesem Zusammenhang forderte der stellvertretende Vorsitzende der dbb bundesseniorenvertretung Klaus-Dieter Schulze, Pflegekräfte besser zu bezahlen und die Ausbildungskapazitäten zu erhöhen.

### Seniorenpolitische Fachtagung 2016: „Hat der Generationenvertrag eine Zukunft? – Alterseinkünfte heute und morgen“

Die Finanzierbarkeit von Renten und Pensionen stand im Mittelpunkt der 3. Seniorenpolitischen Fachtagung. Wolfgang Speck forderte tragfähige Zukunftskonzepte statt



Franz Müntefering, Vorsitzender der BAGSO, auf der 3. Seniorenpolitischen Fachtagung am 26. September 2016

Halbwahrheiten. Es bleibe die Herausforderung, eine immer größer werdende Gruppe von Menschen, die aus dem Erwerbsleben ausscheiden, mit einer immer kleiner werdenden Gruppe zu synchronisieren, die mit ihrer Arbeit Rente und Versorgung finanzieren soll. Franz Müntefering, Vorsitzender der BAGSO und ehemaliger Bundesarbeitsminister sowie SPD-Chef, verteidigte die Rente mit 67. Zugleich trat er für mehr Flexibilität beim Eintritt in den Ruhestand ein. Prof. Dr. Gisela Färber von der Deutschen Universität für Verwaltungswissenschaften Speyer skizzierte den Weg zur „besten Rentenpolitik“: eine gute, beschäftigungssichernde Wirtschaftspolitik, eine weltoffene Migrationspolitik sowie eine die Teilhabe der Menschen sichernde Bildungspolitik. Dr. Reinhold Thiede von der Deutschen Rentenversicherung Bund, Klaus Stieffermann von der Arbeitsgemeinschaft für betriebliche Altersversorgung (ABA) und Dr. Christoph Hauschild, Referatsleiter für Versorgungsrecht und Beamtenversorgung im BMI, stellten die Situationen der verschiedenen, von ihnen vertretenen Alterssicherungssysteme dar. Abschließend konnte die zweite Vorsitzende der dbb bundesseniorenvertretung Uta Kramer-Schröder ein positives Fazit ziehen.

### Die Serviceangebote

Mit ihren Veröffentlichungen und Seminaren erreicht die dbb bundesseniorenvertretung die Einzelmitglieder im Ruhestand beziehungsweise in Rente der Landesbünde und Mitgliedsgewerkschaften sowie die Funktionsträgerinnen und -träger und unterstützt deren Arbeit.

### Seminare

Die dbb bundesseniorenvertretung führt in Zusammenarbeit mit der dbb akademie jährlich zwei Seminare durch. Die Themen reichen von Alterssicherung, Pflege über Internet bis hin zu Organisation und Arbeit der Seniorenvertretungen. Die Seminare erfreuen sich so großer Beliebtheit, dass die Zahl der Anmeldungen die Zahl der zur Verfügung stehenden Plätze regelmäßig deutlich übersteigt.

### Veröffentlichungen

Im Dezember 2015 erschien mit dem Ratgeber „Erbrecht“ die erste von der dbb bundesseniorenvertretung herausgegebene Broschüre. Sie fand so großen Absatz, dass schon nach fünf Monaten nachgedruckt werden musste.

„Für den Notfall – Ein Dokumentenordner für Jung und Alt“: Der Erfolg der zweiten Veröffentlichung übertraf alle Erwartungen. Seit seinem Erscheinen im April 2016 wurden mehr als 16.000 Exemplare nicht nur von älteren Einzelmitgliedern bestellt.

Die Zeitschrift „Aktiv im Ruhestand“ ist die Informationsquelle für die Einzelmitglieder im Ruhestand oder in Rente der Landesbünde und Mitgliedsgewerkschaften des dbb. Seit 2014 konnte die Geschäftsführung mehr als 6.000 Abonnements von Landesbünden und Mitgliedsgewerkschaften für ihre älteren Mitglieder hinzugewinnen. Die Geschäftsführung der dbb bundesseniorenvertretung ist zudem aktiv an der inhaltlichen Gestaltung der Zeitschrift beteiligt.

### Die Geschäftsstelle

Die Geschäftsführung der dbb bundesseniorenvertretung wird tatkräftig von den zwei Mitarbeiterinnen ihrer Geschäftsstelle unterstützt, die dem Geschäftsbereich 4 – Arbeit, Wirtschaft, Soziales, Steuern und Senioren der dbb Bundesgeschäftsstelle angeschlossen ist.



Die Geschäftsführung der dbb bundesseniorenvertretung mit dem am 29. März 2017 nachgewählten stellvertretenden Vorsitzenden Klaus Becht

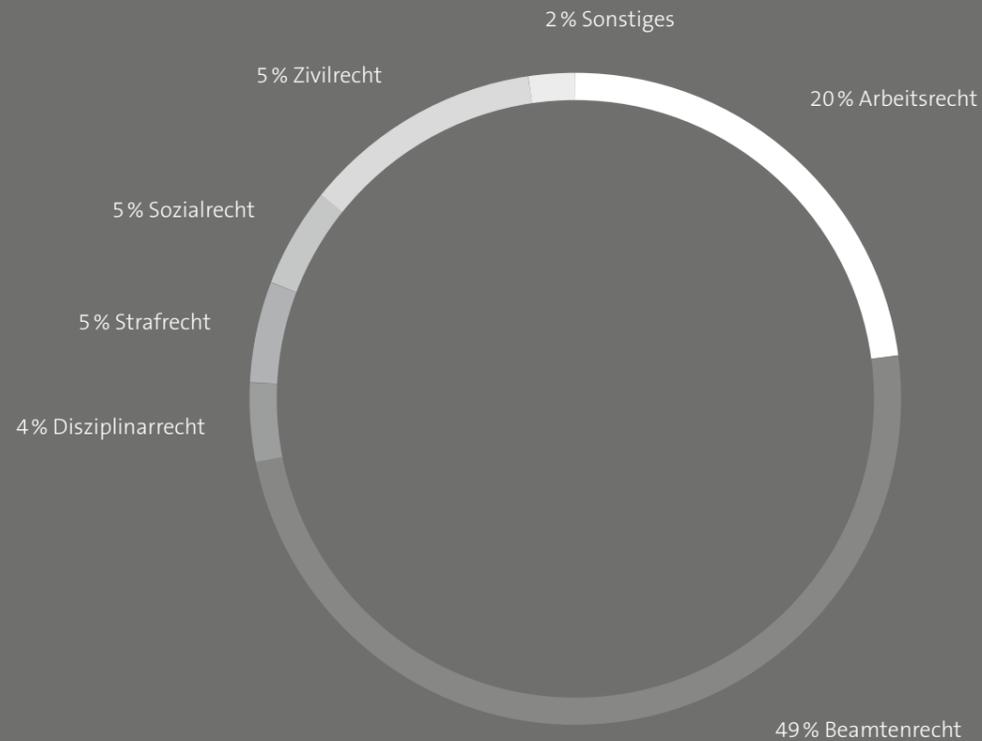


JUSTIZ

## 4. dbb Rechtsschutz

Statistik	241
Herausragende Fälle	241

## dbb Rechtsschutz



	2012	2013	2014	2015	2016	2012-2016
<b>Arbeitsrecht</b>	<b>1.963</b>	<b>1.929</b>	<b>2.142</b>	<b>2.029</b>	<b>2.039</b>	<b>10.102</b>
<b>Beamtenrecht</b>	<b>4.401</b>	<b>4.478</b>	<b>4.535</b>	<b>4.215</b>	<b>4.227</b>	<b>21.856</b>
- Allg. Dienstrecht	2.549	2.650	2.524	2.466	2.415	12.604
- Besoldung	650	638	760	642	656	3.346
- Versorgung	656	656	684	660	660	3.333
- Beihilfe/Heilfürsorge	546	534	567	496	496	2.573
<b>Disziplinarrecht</b>	<b>338</b>	<b>331</b>	<b>330</b>	<b>265</b>	<b>296</b>	<b>1.560</b>
<b>Strafrecht</b>	<b>410</b>	<b>437</b>	<b>464</b>	<b>384</b>	<b>430</b>	<b>2.125</b>
<b>Sozialrecht</b>	<b>423</b>	<b>394</b>	<b>426</b>	<b>399</b>	<b>417</b>	<b>2.059</b>
<b>Zivilrecht</b>	<b>1.151</b>	<b>1.115</b>	<b>1.171</b>	<b>1.035</b>	<b>1.010</b>	<b>5.482</b>
<b>Steuerrecht</b>	<b>50</b>	<b>42</b>	<b>38</b>	<b>39</b>	<b>29</b>	<b>198</b>
<b>Sonstiges</b>	<b>233</b>	<b>205</b>	<b>231</b>	<b>187</b>	<b>223</b>	<b>1.079</b>
- Personalrat	118	101	110	64	73	466
- Betriebsrat	36	24	22	19	23	124
- Gewerkschaftsangelegenheiten	17	17	16	11	15	76
- Prüfungsangelegenheiten	43	45	70	72	101	331
- Sonstiges	19	18	13	21	11	82

Quelle: dbb

Die dbb Dienstleistungszentren bilden mit fünf Standorten und 75 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern – 42 Juristinnen und Juristen sowie 33 Rechtsanwaltsfachangestellten – den Geschäftsbereich 8 des dbb beamtenbund und tarifunion, zuständig für den gewerkschaftlichen Rechtsschutz der Mitglieder in den dbb Mitgliedsorganisationen. Über die Arbeit der dbb Dienstleistungszentren wird regelmäßig in einer Kolumne im dbb magazin unter der Rubrik „Der Fall des Monats“ aus der täglichen Praxis berichtet. Darüber hinaus stellen die dbb Dienstleistungszentren ihre Arbeit im Rahmen einer seit 2016 aufgelegten Informationsquelle „DLZ aktuell“ dar. Beide Darstellungsformen werden von den Mitgliedsgewerkschaften und Einzelmitgliedern positiv aufgenommen.

### Statistik

Die dbb Dienstleistungszentren sind seit 1997 am Markt und vom dbb zur Wahrnehmung und gegebenenfalls Durchsetzung der Beschäftigtenrechte der Einzelmitglieder der Mitgliedsorganisationen eingesetzt. Von 2012 bis zum Gewerkschaftstag 2017 haben die Dienstleistungszentren rund 54.000 Rechtsschutzanliegen bearbeitet.

Der Schwerpunkt der rechtlichen Beratung und Vertretung durch die dbb Dienstleistungszentren lag ganz eindeutig im Beamtenrecht (allgemeines Dienstrecht). Im Berichtszeitraum nahm das Beamtenrecht mit all seinen Ausformungen und Untergliederungen ca. 50 Prozent der Tätigkeit der Dienstleistungszentren in Anspruch. Themen wie Ausgleich für zu viel geleistete Dienste in Gestalt von Bereitschaftsdiensten bei der Feuerwehr, Beförderungsverfahren, Versetzungen, Abordnungen, Beurteilungsstreitigkeiten, Beihilfe und Urlaubsabgeltungsfragen wurden bearbeitet. Das Arbeitsrecht belief sich statistisch auf eine Größenordnung von rund 25 Prozent der Betätigungen der Dienstleistungszentren. Es wurden sämtliche Fragen des Tarifrechts, der Urlaubsabgeltung, Abmahnungen, Kündigungsschutzverfahren, Abordnungen und Versetzungen bearbeitet. Zivilrechtliche Angelegenheiten, sofern sie unmittelbaren beruflichen Bezug haben, machten einen Prozentsatz von etwa zwölf Prozent aus. Das Sozialrecht mit seinen Fragen zur Berufsunfähigkeit, zur

Erwerbsminderung, zum Grad der Behinderung und zu Fragen des sozialversicherungsrechtlichen Ausgleichs bei Unfällen auf dem unmittelbaren Weg von und zur Dienststelle beschäftigte die Dienstleistungszentren zu rund fünf Prozent, ebenso der berufsbezogene Straf-Rechtsschutz.

### Herausragende Fälle

An dieser Stelle sollen herausragende Fälle beschrieben werden, die durch die Dienstleistungszentren betreut worden sind. Hierher gehören Fälle, in denen es sich um juristisch beschriftetes Neuland oder Änderung oder Herbeiführung höchstrichterlicher Rechtsprechung zu dem beschriebenen Thema handelt. Gerade hier zeichnet sich der gewerkschaftliche Rechtsschutz aus, weil er nahezu jede in unseren Zuständigkeitsbereich fallende Rechtsfrage klären lassen kann. Damit erfüllt er auch eine gesamtgesellschaftliche Aufgabe.

#### Beamtenrecht

**Rechtswidrigkeit der Begrenzung ruhegehaltfähiger Dienstzeiten auf Zeiten nach Vollendung des 17. Lebensjahres (Urteil des VG Bremen vom 17.01.2014, Az.: 2 K 1907/10)**

Mithilfe der dbb Dienstleistungszentren wurde die Rechtsfrage geklärt, inwieweit es zulässig war, die ruhegehaltfähigen Dienstzeiten auf Zeiten nach Vollendung des 17. Lebensjahres zu begrenzen. Das VG Bremen entschied rechtskräftig, dass dies altersdiskriminierend und damit rechtswidrig sei.

**Nachzahlungen für rechtswidrig angeordnete Zwangsteilzeit in Thüringen**

Im Jahr 2006 nahm der Freistaat Thüringen im Lehrkräftebereich Verbeamtungen unter der Voraussetzung vor, dass die Bewerberinnen und Bewerber bereit waren, eine Teilzeiternennung zu akzeptieren. Diese Form der Ernennung war rechtswidrig. In der Folge konnte für die Einzelmitglieder über die dbb Dienstleistungszentren insgesamt ein siebenstelliger Besoldungsnachzahlungsbetrag erfolgreich durchgesetzt werden. Dies geschah mittels eines Vergleichs und einer Musterprozessabrede, in der auf andere verwaltungsgerichtliche Verfahren verwiesen worden war.

### **Verpflichtung zur Übernahme in das Beamtenverhältnis auf Lebenszeit trotz Zweifeln an körperlicher Eignung, wenn der Dienstherr es unterlässt, eine Entlassungsverfügung im zeitlichen Zusammenhang mit dem Auslaufen der Probezeit zu veranlassen**

Das VG Gießen entschied mit Urteil vom 15.05.2014, Az.: 5 K 441/14.GI, dass eine Ernennung zum Beamten auf Lebenszeit zu erfolgen hat, obgleich Zweifel an der gesundheitlichen Eignung des Probebeamten bestanden. Dieses Ergebnis stützte sich darauf, dass der Dienstherr es unterlassen habe, rechtzeitig vor Ablauf der Probezeit oder jedenfalls in einem nachvollziehbaren zeitlichen Zusammenhang zu diesem Ablauf der Probezeit eine Entlassungsverfügung zu veranlassen.

### **Verbot der altersdiskriminierenden Besoldung – Verfahren des dbb im Bereich des Landesbundes Sachsen**

Mithilfe der dbb Dienstleistungszentren wurden die Eckpunkte zum Ausgleich für altersdiskriminierende Besoldung herbeigeführt. Die dbb Dienstleistungszentren erstritten Urteile des Bundesverwaltungsgerichts vom 30.10.2014, Az.: 2 C 32.13, 2 C 33.13. Diese Urteile bestätigten, dass ein Ausgleichsanspruch für die erlittene Diskriminierung innerhalb eines Zeitraums von zwei Monaten ab Veröffentlichung der zugrundeliegenden EuGH-Entscheidung zu diesem Thema beantragt werden müsse. Eine durch rückwirkende Gesetzesänderung herbeigeführte Aufhebung der Diskriminierung stelle keine stigmatisierende Rückwirkung dar und verstoße nicht gegen das Demokratieprinzip. Die hiergegen eingelegten Verfassungsbeschwerden (Az.: BVerfG 2 BvR 568/15 und 2 BvR 1028/15) wurden nicht zur Entscheidung angenommen.

### **Amtsangemessene Alimentation in Rheinland-Pfalz**

Zu diesem Thema führte der dbb über seine Dienstleistungszentren Musterverfahren für Beamtinnen und Beamte aus dem Land Rheinland-Pfalz. Der Landesbesoldungsgesetzgeber schuf eine Regelung für die Jahre 2006 bis 2012, nach der jeweils nur eine Erhöhung der Besoldung um einen Prozentpunkt erfolgen sollte und erfolgt war. Der dbb unterstützte die Forderung der Landesbeamtinnen und -beamten dahingehend, dass festgestellt werden soll, dass die Besoldung ab 2012 jedenfalls als verfassungswidrig zu niedrig

zu betrachten ist. Angesichts der vom Bundesverfassungsgericht unter den geführten Verfahren zu den Az.: 2 BvL 19/09 und 2 BvL 20/09 muss nunmehr entschieden werden, ob die vom Bundesverfassungsgericht entworfenen Kriterien unterschritten werden und die Verfahren damit erfolgreich abgeschlossen werden können.

### **Gewährung eines Kindererziehungsergänzungszuschlags selbstständig neben dem amtsunabhängigen Mindestruhegehalt**

Das OVG Niedersachsen entschied am 25.11.2014, Az.: 5 LB 69/14, zustimmend darüber, ob der nach Landesrecht gezahlte Kindererziehungsergänzungszuschlag neben dem amtsunabhängigen Mindestruhegehalt tritt.

### **Konkurrentenstreitverfahren im Zusammenhang mit § 19 Abs. 6 LBG NRW (Frauenförderung)**

Das Land NRW wendet bei Auswahlentscheidungen die neue Regelung in § 19 Abs. 6 LBG NRW an. In § 19 Abs. 6 Satz 2 LBG NRW ist geregelt, dass Frauen bei im Wesentlichen gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung bevorzugt zu befördern sind, sofern nicht in der Person eines Mitbewerbers liegende Gründe überwiegen. § 19 Abs. 6 Satz 3 LBG NRW bestimmt, dass in der Regel von einer im Wesentlichen gleichen Eignung, Befähigung und fachlichen Leistung im Sinne von Satz 2 auszugehen ist, wenn die jeweils aktuelle dienstliche Beurteilung der Bewerberin und des Mitbewerbers ein gleichwertiges Gesamturteil aufweist. Diese Regelung führt in Auswahlverfahren in der Praxis dazu, dass bei gleichwertigem Gesamturteil der jeweils aktuellen dienstlichen Beurteilung die Frauenförderung herangezogen wird, bevor eine inhaltliche Ausschöpfung der dienstlichen Beurteilungen der Bewerberinnen und Bewerber erfolgt ist. Ferner führt diese Regelung dazu, dass die vorangegangene dienstliche Beurteilung nicht in den Blick genommen wird. § 19 Abs. 6 S. 3 LBG NRW verstößt nach Auffassung des dbb gegen Art. 33 Abs. 2 GG, zumal auch nach der Rechtsprechung des BVerwG vor der Anwendung einer Frauenquote zunächst sämtliche leistungsbezogenen Kriterien ausgeschöpft werden müssen. Es muss also bei gleichwertigem Gesamturteil zunächst eine inhaltliche Ausschöpfung der dienstlichen Beurteilungen erfolgen und – sollte dann immer noch ein Leistungsgleichstand bestehen – auch auf die Vorbeurteilungen zurückgegriffen

werden. Darüber hinaus ist fraglich, ob das Land NRW über die Gesetzgebungskompetenz für eine solche Regelung verfügt. Es liegen bereits erstinstanzliche Entscheidungen in Eilverfahren vor, in denen den Antragstellern recht gegeben wurde (zum Beispiel VG Aachen, Beschluss vom 16.09.2016, Az.: 1 L 616/16). In zwei vom dbb betriebenen Verfahren hat die Gegenseite Beschwerde beim OVG NRW erhoben (Az.: 6 B 1152/16 und 6 B 1131/16). Die Entscheidungen des OVG NRW stehen noch aus. In anderen Fällen hat das Land NRW die Vollziehung der angegriffenen Auswahlentscheidungen ausgesetzt, da es die Entscheidung des OVG NRW in den Parallelverfahren abwarten möchte.

## **Arbeitsrecht**

### **Kein Betriebsübergang bei Vergabe von Aufgaben nach Ausschreibung**

Mithilfe der dbb Dienstleistungszentren ist die Frage geklärt worden, inwieweit die Vergabe einzelner öffentlich-rechtlicher Aufgaben nach Ausschreibung und Übernahme dieser Aufgabe durch einen privaten Unternehmer einen Betriebsübergang im Sinne des § 613 a BGB mit den darin vorgesehenen Folgerungen für die Arbeitsbedingungen der mit übergegangenen Beschäftigten darstellt. Das BAG bestätigte unter dem Az.: 8 AZN 456/16 unter anderem die Entscheidung des LAG Rheinland-Pfalz: Die Vergabe öffentlicher Aufträge nach Ausschreibung stelle keinen Betriebsübergang aufgrund rechtsgeschäftlicher Vereinbarung dar.

### **Eingruppierung für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im sozialpsychiatrischen Dienst in den Kommunen**

Dem BAG lag mehrfach die Frage zur Entscheidung vor, inwieweit das Eingruppierungsmerkmal „Entscheidung zur zwangsweisen Unterbringung von Menschen mit psychischen Erkrankungen“ zur Entgeltgruppe S 14 gegeben war. Das BAG (Az.: 4 AZR 53/12) verwies diese Rechtsfrage mehrfach an das zuständige LAG Düsseldorf zurück. Eine endgültige Klärung dieser Frage steht zum jetzigen Zeitpunkt (Drucklegung) noch aus.

### **Experimentierklausel einer Optionskommune – kein sachlicher Grund für eine Befristung des Arbeitsvertrages**

Das BAG hatte unter den Az.: 7 AZR 176/12 und 7 AZR 163/12 zu entschei-

den, inwieweit die wirksame Befristung eines Arbeitsvertrages vorlag. Im Ergebnis konnte das Verfahren durch anerkennde Vergleiche beendet werden, durch die die Einzelmitglieder unbefristet übernommen wurden.

### **Kündigung in der Probezeit – Verstoß gegen geltende Beurteilungsrichtlinien**

Vor dem BAG (Az.: 6 AZN 82/14), wurde die Rechtsfrage geklärt, inwieweit eine Kündigung in der Probezeit eines Arbeitsverhältnisses zulässig ist, wenn ein Bewährungsbericht gegen die geltenden Beurteilungsrichtlinien verstößt. Das BAG stellte fest, dass eine einmal festgestellte Nichtbewährung die Probezeitkündigung rechtfertigt. Geltend gemachte Verstöße gegen Treu und Glauben (§ 242 BGB) wies das BAG zurück. Fragen der Treuwidrigkeit setzten stets eine Würdigung der Umstände des Einzelfalles voraus und wären einer abstrakten Regelung beziehungsweise Betrachtung nicht zugänglich.



## 5. dbb Kommunikation

Interaktion auf allen Kanälen	248
Kommunikationsmedien	251



## dbb Kommunikation

### Interaktion auf allen Kanälen

„Für den Erfolg des dbb als gewerkschaftliche Interessenvertretung ist die Wirksamkeit seiner externen und internen Kommunikation von entscheidender Bedeutung.“ Diese zentrale Aussage aus dem Geschäftsbericht 2012 gilt uneingeschränkt weiter. Was sich verändert hat, sind die Mittel und Kanäle professioneller Kommunikation. Die Interaktion mit Mitgliedern und Öffentlichkeit, das „Feedback“, spielt heute eine viel größere Rolle als früher. Neben Presse, TV und Radio werden das Internet und die sozialen Medien immer wichtiger. Es gibt mehr Kommunikationskanäle und eine sich ständig beschleunigende Nachrichtenrotation.



Ulrich Wilhelm, Intendant des Bayerischen Rundfunks, auf der dbb Medienkonferenz 2016

Die Kollegen des Geschäftsbereichs Kommunikation kümmern sich also nicht mehr nur um die klassischen Aufgabenfelder: kontinuierliche Medienbetreuung und Beratung der Bundesleitung, Landesbünde und Fachgewerkschaften, Planung und Durchführung von Pressekonferenzen und öffentlichen Kampagnen, Betreuung von Studien und Umfragen, Erstellung von Printprodukten, Mitgliederwerbemaßnahmen sowie Pflege der dbb Eventdatenbank. Sie betreuen auch die dbb-Website, die dbb-Facebook- und -Twitter-Accounts sowie über 60 externe Websites. Zudem stellt die dbb Kommunikation unterschiedlichste Grafik- und Layout-Dienstleistungen zur Verfügung, veranstaltet die dbb Medienkonferenz und das dbb Presse-seminar.

Ziel aller Kommunikationsaktivitäten ist eine verstärkte Präsenz des dbb in den Medien sowie die Vereinheitlichung des *dbb-Erscheinungsbildes*. Hinzu kommt die Diskussion mit den Mitgliedern und mit Menschen, die mit dem dbb ins Gespräch kommen möchten und hierfür die Kontaktmöglichkeiten per E-Mail, Homepage oder Social Media nutzen. Alle Anfragen und Reaktionen werden von der dbb Kommunikation in Zusammenarbeit mit den zuständigen Fachbereichen der dbb Bundesgeschäftsstelle umgehend beantwortet.

Die personelle und technische Ausstattung des Geschäftsbereichs Kommunikation wurde in den vergangenen fünf Jahren verbessert. Die Internetredaktion hat über Fortbildung und Neueinstellung die Kapazitäten in Web-Design und -Entwicklung nachhaltig ausgebaut, sodass nach und nach alle vom dbb betreuten Websites in ein Content Management System (CMS) integriert werden können. Die vor allem bei Medienvertreterinnen

und -vertretern sowie Multiplikatorinnen und Multiplikatoren beliebte Broschüre „Zahlen-Daten-Fakten“ und die seit 2007 jährlich durchgeführte dbb „Bürgerbefragung öffentlicher Dienst“ haben ebenso zur öffentlichen Positionierung des dbb beigetragen wie die bundesweite Nachwuchskampagne „Die Unverzichtbaren“ sowie öffentliche Veranstaltungen zu Themen wie Beamtenversorgung, demografische Entwicklung, Gewalt gegen Beschäftigte oder Bürokratieabbau.

Das Image des dbb konnte auch in den vergangenen Jahren kontinuierlich weiter verbessert werden. Die Kombination aus konsequenter Interessenvertretung, sichtbarer Kampagnenfähigkeit und konstruktiver Reformpolitik hat aus dem dbb auch in den Augen der Öffentlichkeit eine moderne Dienstleistungsgewerkschaft gemacht, die politische Prozesse aktiv mitgestaltet und beeinflusst. Besonders deutlich wird dieser Imagewechsel des dbb auf der stetig wachsenden und immer prominenter besetzten dbb Jahrestagung sowie während der Einkommensrunden im öffentlichen Dienst.

### Medienbetreuung

Der dbb ist eines der führenden Kompetenzzentren in Deutschland für alle Aspekte des öffentlichen Dienstes. Insbesondere bei den Medienvertreterinnen und -vertretern hat sich der dbb als Ansprechpartner Nummer eins etabliert. Beleg hierfür ist die weiter kontinuierlich wachsende Zahl der Journalistinnen- und Journalistenanfragen, die täglich in der dbb Pressestelle eingehen.



Willi Russ 2015 bei den Tarifverhandlungen in Potsdam



dbb in print

600.000

Auflage/ zehnmal jährlich

dbb magazin

23.500

Auflage/ zehnmal jährlich

dbb regional magazin

36.000

Auflage/ zehnmal jährlich

„AiR –  
Aktiv im Ruhestand“

30.000

Auflage/ zehnmal jährlich

tacheles

12.000

Exemplare/ viermal jährlich

tacheles GESUNDHEIT

Neben der Bearbeitung von Interviewanfragen an die dbb Spitzenvertreterinnen und -vertreter sowie dem Abrufen von Informationen und Positionen der Dachorganisation zu den verschiedensten Themen besteht ein weiterer großer Teil der Kommunikationsarbeit darin, den Medien kompetente und authentische Ansprechpartnerinnen und -partner direkt aus dem Kreis der Beschäftigten zu vermitteln, was dank der professionellen Unterstützung durch die Landesbünde und Mitgliedsgewerkschaften auch unter großem Zeitdruck immer wieder zur Zufriedenheit der Journalistinnen und Journalisten realisiert werden kann.

### Grafik

Die dbb-Grafikerin sorgt für die schnelle und professionelle Umsetzung visueller Ideen. Ob die Produktion hochwertiger Printprodukte, die Gestaltung von Werbemitteln und Demonstrationsmaterialien oder die Erstellung professioneller Fotomontagen – die Palette der grafischen Inhouse-Dienstleistungen ist breit gefächert. Layouts für verbandsinterne Drucksachen wie Flyer, Poster, Einladungen und Broschüren bis hin zu Bühnengestaltungen werden konzipiert und in Zusammenarbeit mit externen Dienstleistern fachgerecht produziert. Darüber hinaus layoutet die Kollegin das Online-Magazin der dbb jugend „t@cker“ und die Zeitschrift „tacheles“ und fungiert als Ansprechpartnerin für Anfragen rund um die dbb-Gestaltungsrichtlinien.

### Mitgliederwerbung

Auch in den vergangenen fünf Jahren hat sich der seit vielen Jahren anhaltende Aufwärtstrend bei der Mitgliederentwicklung im dbb fortgesetzt. Die Gesamtmitgliedernzahlen der Mitgliedsgewerkschaften sind kontinuierlich angestiegen. Mit Stand vom 31. Dezember 2016 waren in den Mitgliedsgewerkschaften des dbb 1.306.019 Mitglieder organisiert.

Diese Erfolge sind nicht zuletzt der Werbetätigkeit der Kolleginnen und Kollegen vor Ort zu danken, die der dbb mit seinen jährlich unter einem anderen Motto stehenden Mitgliederwerbungen seit 1991 unterstützt. Für neu geworbene Mitglieder erhält die Werberin oder der Werber zusätzlich zu den Prämien seiner Mitgliedsgewerkschaft dbb Wertschecks zum Sammeln und zum Einkauf nach Wahl. Und am Ende der Aktionen erfolgt jeweils unter allen Werberinnen und Werbern die Verlosung von Superpreisen.

## Kommunikationsmedien

### dbb magazin

Das von der Bundesleitung herausgegebene dbb magazin erscheint zehnmal jährlich und bildet mit 48 Seiten das Mantelheft der im Optiprint-Projekt zusammengeführten Zeitschriften von 13 Mitgliedsgewerkschaften und sechs Publikationen von dbb Landesbünden, darunter das dbb regional magazin als Gemeinschaftsprodukt der Landesbünde Mecklenburg-Vorpommern, Thüringen, Sachsen-Anhalt und Sachsen. Die Hefte der „Optiprint-Familie“ werden zielgenau auf die Informationsbedürfnisse der Leserschaft in der jeweiligen Fachgewerkschaft beziehungsweise des jeweiligen dbb Landesbundes mit Seiten aus dem dbb magazin kombiniert. Die Gesamtauflage der Optiprint-Publikationen beträgt zurzeit rund 600.000 Exemplare pro Ausgabe. Damit gehört das dbb magazin zu den auflagenstärksten Mitgliederzeitschriften der Bundesrepublik.

Die jährlich zehn Ausgaben, die sich, wann immer möglich, einem thematischen Schwerpunkt zuwenden, finden ihre Leserinnen und Leser dabei nicht nur unter den dbb-Mitgliedern: Sie sind auch für „Nicht-Gewerkschafterinnen“ und „Nicht-Gewerkschafter“, darunter Verantwortungsträgerinnen und -träger aus der Bundespolitik, den Ländern und Kommunen, sowie Medienvertreterinnen und -vertreter sowie Entscheidungsträgerinnen und Entscheidungsträger in Parteien, Verbänden und Selbsthilfeeinrichtungen ein gerne genutztes Informationsmittel.

### dbb regionalmagazin

Das im Rahmen des dbb Optiprint-Projekts zehnmal pro Jahr erscheinende dbb regionalmagazin für die Bundesländer Mecklenburg-Vorpommern, Sachsen, Sachsen-Anhalt und Thüringen wird ebenfalls zentral vom Geschäftsbereich Kommunikation in Berlin betreut. Redakteurinnen aus den einzelnen Bundesländern liefern ihre Beiträge aktuell zu und verlassen sich bei der Gestaltung ihrer Seiten auf das Know-how der Zentralredaktion und die technische Perfektion der Druckvorstufe Fronz Datentechnik in Geldern, die für das Layout aller Optiprint-Produkte verantwortlich zeichnet.



### AiR

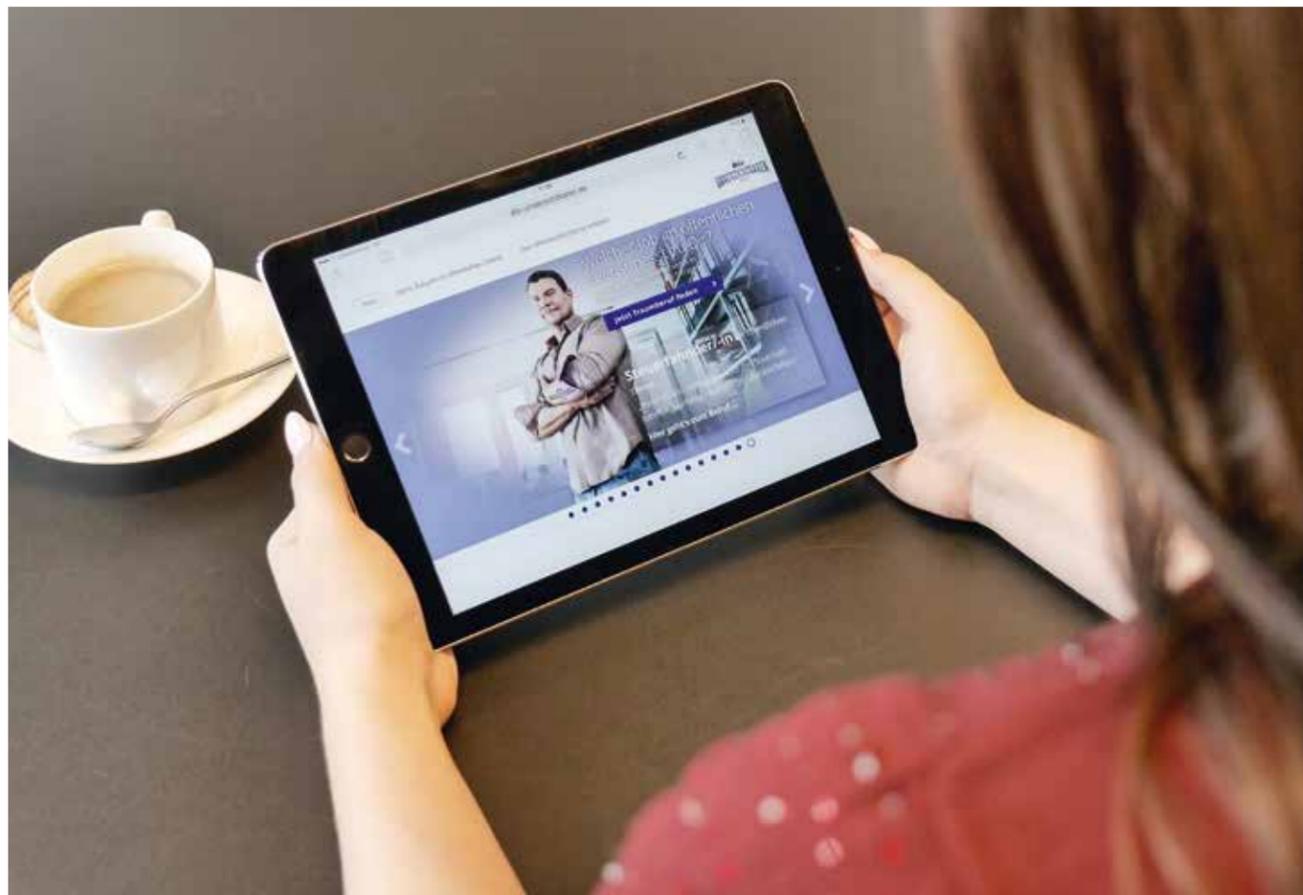
Als neu gestaltetes Mitglied in der Familie der Optiprint-Produkte hat sich die Zeitschrift „AiR – Aktiv im Ruhestand“ als gefragtes Sprachrohr der Generation 60plus im dbb etabliert. Mit der Auflösung der Bundesorganisation des Bundes der Ruhestandsbeamten, Rentner und Hinterbliebenen (BRH Bund) und der auf Beschluss des dbb Gewerkschaftstages von 2012 erfolgten Gründung der dbb bundessenorenvertretung im Jahr 2013 ging eine Neuausrichtung der Seniorenpolitik des dbb einher. Dies erforderte auch eine Neuaufgabe der bis dato vom BRH Bund herausgegebenen Zeitschrift „Aktiv im Ruhestand“. Sie wurde überarbeitet und als „AiR – Aktiv im Ruhestand – Magazin des dbb für Ruhestandsbeamte, Rentner und Hinterbliebene“ neu in das Optiprint-System des dbb integriert.

Nachdem die ersten neuen Ausgaben von „Aktiv im Ruhestand“ konzeptionell vom dbb verlag vorbereitet und betreut worden waren, übernahm die dbb Kommunikation mit der Mai-Ausgabe 2013 die redaktionelle Verantwortung unter dem neuen Titel „AiR Aktiv im Ruhestand“.

Neben aktuellen Berichten aus der Arbeit der dbb bundessenorenvertretung bietet die Redaktion auf insgesamt 24 AiR-Seiten, die mit Material aus dem dbb magazin auf 48 Seiten aufgestockt werden, gewerkschafts- und gesellschaftspolitisch relevante Themen für Seniorinnen und Senioren, in denen sich die Interessen der Einzelmitglieder der Landesbünde und Mitgliedsgewerkschaften des dbb im Ruhestand widerspiegeln. AiR erscheint zehnmal pro Jahr mit einer Auflage von derzeit je rund 36.000 Exemplaren. Zusätzlich können alle interessierten Leserinnen und Leser AiR als E-Paper im Internetauftritt des dbb beziehen.

### tacheles

Die tarifpolitische Fachzeitschrift des dbb erscheint zehnmal jährlich mit einer Auflage von 30.000 Stück und berichtet auf 16 Seiten über aktuelle Tarifthemen. Tacheles gibt Hinweise zur aktuellen Rechtsprechung und präsentiert Sonderthemen aus den Ländern. Seit 2008 erscheint die Tochterzeitschrift tacheles GESUNDHEIT quartalsweise mit jeweils acht Seiten (Auflage 12.000). Layoutet wird tacheles im GB 6 in direkter Zusammenarbeit mit den Referentinnen und Referenten des redaktionell zuständigen Geschäftsbereichs Tarif der dbb Bundesgeschäftsstelle.



Der dbb im Internet: Klare Linien in Struktur und Design

## t@cker

Seit Juli 2003 erscheint das dbb jugend magazin t@cker als Mitgliedermagazin der dbb jugend. Redaktionelle Verantwortung, Grafik und Webdesign liegen bei der dbb Kommunikation. t@cker ist ein reines Onlinemedium, das zehnmal jährlich als E-Mail-Newsletter mit Links zu den Inhalten sowie als Internet-Magazin unter [www.tacker-online.de](http://www.tacker-online.de) erscheint. Auf der t@cker-Homepage stehen alle Ausgaben des dbb jugend magazin auch im PDF-Format zum Download bereit. Zielgruppe von t@cker sind neben den Mitgliedern der dbb jugend alle jungen Beschäftigten im öffentlichen Dienst.

## dbb newsletter/dbb aktuell

Als schnelles Medium, mit dem der dbb über seine aktuellen Aktionen und Positionen informiert, hat sich der dbb newsletter längst etabliert. Die Zahl der auf elektronischem Weg verbreiteten Mitteilungen ist seit 2012 deutlich angestiegen: Durchschnittlich 150 Newsletter pro Jahr werden an die über 5.000 Abonnentinnen und Abonnenten (unter ihnen viele Medienvertreterinnen und -vertreter) versandt. Im gleichfalls als E-Mail verbreiteten wöchentlichen Informationsdienst dbb aktuell werden Woche für Woche Meldungen aus dem Dachverband, den Landesbünden und Mitgliedsgewerkschaften gebündelt, sodass für die Leserinnen und Leser ein Gesamtbild gewerkschaftlicher Interessenvertretung unter dem Dach des dbb entsteht.

## dbb.de

Klare Linien in Struktur und Design – die dbb Internetpräsenz ist informativ und übersichtlich. Neben der aktuellen Berichterstattung können auch umfangreiche Hintergrundinformationen zu beamten- und tarifpolitischen Fragen abgerufen werden. Unterstützt werden die Meldungen durch multimediale Beiträge wie Bilderschaufenster, Livestreams oder Videos, insbesondere auf Sonderseiten etwa zu Einkommensrunden oder der dbb Jahrestagung.

In den letzten zwei Jahren wurde ein großer Schwerpunkt auf die Nutzerfreundlichkeit und ein übersichtliches Layout auf allen Endgeräten gelegt (Responsive Design). Inzwischen nutzen von den täglich durchschnittlich 5.000 Besuchern der dbb-Sites 35 bis 40 Prozent mobile Geräte wie Smartphones oder Tablets (Stand 2014: 15 Prozent). Darüber hinaus hat die Internetredaktion viel Wert auf eine konsequente Suchmaschinenoptimierung (SEO) gelegt. Der Anteil der Besucherinnen und Besucher, die über externe Suchmaschinen auf die dbb-Webseite gelangen, ist dadurch auf über 65 Prozent gestiegen.

Inzwischen nutzen 13 Landesbünde und 44 Fachgewerkschaftsgliederungen die Online-Publishing-Leistungen der dbb Kommunikation. Konkret übernimmt die Internetredaktion für ihre „Kunden“ Konzeption, Entwurf, Aufbau, inhaltliche Pflege und technischen Support der jeweiligen Internetpräsenzen. Alle neu erstellten Internetseiten werden in ein Content Management System (CMS TYPO3) integriert, wodurch diese auf einem hochmodernen Niveau gehalten werden können. Durch regelmäßige TYPO3-Redakteursschulungen in den Räumen des dbb werden die Kolleginnen und Kollegen auf die selbstständige tägliche Pflege ihrer Internetpräsenz vorbereitet.

## Social Media

Der dbb nutzt sogenannte Soziale Medien (oder auch Social Media, kurz SoMe) regelmäßig. Mit dem „dbb forum Mitbestimmung“ wird eine dbb-eigene Diskussions-Plattform für den Bereich der Personalvertretungen betrieben. Zudem ist der dbb auf den Plattformen externer Anbie-

ter vertreten; dies sind Facebook, Twitter und YouTube. Ziel der Nutzung von SoMe ist eine direktere, emotionalere Kommunikation mit Mitgliedern, Multiplikatorinnen und Multiplikatoren und der „Öffentlichkeit“ im weitesten Sinne. Damit wird der Dachverband dbb erlebbar gemacht und das Bewusstsein als Gemeinschaft (die dbb-Familie als die Interessenvertretung der Beschäftigten im öffentlichen Dienst) gefördert.

## Bildarchiv

Auch Fotos sind unentbehrlich für eine zeitgemäße Optik der dbb-Medien. Um die digitalen Bilderfluten zu kanalisieren und besser verfügbar zu machen, steht das Bildarchiv des dbb voll digital zur Verfügung und sichert einen Fundus von derzeit rund 140.000 Fotos. Neben Aufnahmen von aktuellen gewerkschaftlichen Ereignissen wächst der Anteil an berufsspezifischen Fotos.



**t@cker**  
10 mal jährlich

**newsletter**  
150 Newsletter pro Jahr

**dbb.de**  
täglich durchschnittlich  
5.000 Besucher

**Social Media**  
täglich bei Facebook, Twitter  
und YouTube

**Bildarchiv**  
140.000 Fotos täglich digital  
abrufbar beim GB 6



## 6. dbb Service

dbb akademie

**Tätigkeitsfelder** ..... 258

dbb verlag

**Fachverlag für den öffentlichen Dienst** ..... 260

dbb vorsorgewerk

262

## dbb Service

# dbb akademie

### Tätigkeitsfelder

Als anerkannter Bildungsträger und wissenschaftliche Fortbildungseinrichtung des dbb beamtenbund und tarifunion bietet die dbb akademie ein breites und ausgewogenes Angebot an gewerkschaftlicher sowie beruflicher und persönlicher Fortbildung. Mit rund 1.200 Veranstaltungen im Jahr gehört sie zu den großen Seminaranbietern in Deutschland. Seit Ende 2010 ist die dbb akademie nach DIN EN ISO 9001 und seit Ende 2013 auch nach DIN ISO 29990 zertifiziert – ein Gütesiegel für die Qualität und Verlässlichkeit als Bildungsträger.

### Starke Verbindung zum öffentlichen Dienst

Die dbb akademie ist die wissenschaftliche Bildungseinrichtung des dbb und eine von den zuständigen Behörden anerkannte Einrichtung der Weiterbildung. Sie ist juristisch selbstständig und hat die Rechtsform eines eingetragenen Vereins. Die dbb akademie ist als gemeinnützig im Sinne der Abgabenordnung anerkannt.

Als Bildungseinrichtung des dbb hat die dbb akademie eine starke Verbindung zur öffentlichen Verwaltung und den dbb Mitgliedsgewerkschaften. Die gesellschaftliche und politische Debatte um die Digitalisierung der Arbeit und die damit gestiegenen Anforderungen schaffen einen enormen Qualifizierungsbedarf. Die dbb akademie trägt dem in ihrem Bildungsprogramm Rechnung.



### Zielgruppen im Fokus

Die dbb akademie versteht sich als Dienstleister für ihre Zielgruppen beziehungsweise Kundinnen und Kunden. Dazu zählen insbesondere:

- die Mitgliedsorganisationen des dbb und deren Einzelmitglieder,
- Behörden und Einrichtungen des öffentlichen Dienstes und des privaten Dienstleistungssektors,
- Personal- und Betriebsräte, Arbeits- und Tarifrichterinnen, Datenschützer, Korruptionsbeauftragte, Gleichstellungsbeauftragte, Führungskräfte, Personalentwicklerinnen und -beauftragte, Gesundheitsmanagerinnen,
- Verantwortliche und Entscheidungsträgerinnen und -träger aus Verwaltung, Wirtschaft, Wissenschaft und Politik,
- Alle, die an Fragen und Problemen, die mit dem öffentlichen Dienst und dem privaten Dienstleistungssektor im Zusammenhang stehen, interessiert sind.

### Aufgabenstellung und Bildungsangebote

In ihrer Arbeit ist sich die dbb akademie stets der Belange der gewerkschaftlichen Interessenvertretung des dbb beamtenbund und tarifunion bewusst. Mit ihrem Bildungsangebot unterstützt die dbb akademie die vielfältigen Prozesse gewerkschaftlicher, beruflicher und persönlicher Qualifizierung. Das Leistungsangebot der dbb akademie orientiert sich dabei an den Bedürfnissen und Wünschen der Kundinnen und Kunden und wird ständig weiterentwickelt.

Das Bildungsangebot der dbb akademie umfasste in den vergangenen fünf Jahren folgende Schwerpunkte:

#### Veranstaltungen für die Mitgliedsorganisationen

- gewerkschaftliche Funktionsträgerinnen und -träger sowie Führungskräfte
- Kooperationsveranstaltungen für Mitgliedsorganisationen

#### Veranstaltungen für spezielle Zielgruppen

- Personal- und Betriebsräte
- Führungskräfte
- Gleichstellungsbeauftragte

#### Veranstaltungen für alle Zielgruppen/Offene Zielgruppen

- berufliche und persönliche Fortbildung
- Fachtagungen und Kongresse (zum Beispiel Kooperationsveranstaltungen mit dem dbb)
- Kongress neueVerwaltung (Durchführungszeitraum von 2000 bis 2016)



Die zertifizierten Gewerkschaftsmanager und Gewerkschaftsmanagerinnen des „Jahrgangs 2016“

- Vermittlung von Reisen und Versicherungen (seit Anfang 2015 nicht mehr in der Angebotspalette der dbb akademie)
- politische Bildung (seit 2014 nicht mehr im Angebot beider Veranstaltungen für offene Zielgruppen)

### Inhouse-Schulungen

### Breit aufgestellt – die Themenpalette

Das Bildungsangebot der dbb akademie umfasste im Zeitraum von 2012 bis 2017 die folgenden Themenbereiche:

- Arbeits- und Tarifrrecht
- Dienstrecht und Beamtenrecht
- rechtliche Spezialthemen
- Korruptionsprävention
- Personalvertretungsrecht
- Datenschutz
- Gleichstellungsrecht
- Personalentwicklung und Gesundheitsmanagement
- Kommunikation und Zusammenarbeit
- Führung
- Arbeitsorganisation und -techniken
- Betriebswirtschaft und Verwaltungsreform
- Internet und Social Media

### Veranstaltungen für die Mitgliedsorganisationen

Gewerkschaftliche Arbeit gehört zu den elementaren Aufgaben der dbb akademie. An der Schnittstelle zwischen Politik, Verwaltung und Gesellschaft spielen die Mitgliedsgewerkschaften des dbb und ihre Führungs- und Funktionskräfte eine zentrale Rolle. Insbesondere Führungskompetenz ist für gewerkschaftliche Funktionsträgerinnen und -träger heute unverzichtbar. Die dbb akademie vermittelt daher in ihren Seminaren Sachkenntnis zu zentralen gewerkschaftlichen Themen und unterstützt die Teilnehmenden dabei, gewerkschaftliche Ziele vertreten zu können.

Im Veranstaltungsangebot für gewerkschaftliche Führungs- und Funktionskräfte findet sich unter anderem der viermodulige Zertifikatskurs „Gewerkschaftsmanagement – Führen in einer modernen Gewerkschaft“. Gewerkschaftsübergreifend werden jährlich etwa 25 Seminare mit gewerkschaftlichen Themen wie zum Beispiel „Mitgliedergewinnung und -aktivierung“ und „Kampagnenfähigkeit“ angeboten. Ebenso richten sich die gewerkschaftlichen Spezialthemen an bestimmte Zielgruppen (zum Beispiel Angebote für Rechtsschutzbeauftragte, Kassenprüferinnen und -prüfer).

Auftrags- und Kooperationsveranstaltungen der dbb akademie sind Veranstaltungen mit den Mitgliedsorganisationen des dbb. Diese umfassen Seminare, Umfragen und Beratungen für die jeweilige Mitgliedsorganisation und werden vom dbb unterstützt. Jährlich werden ca. 350 Kooperationsveranstaltungen durchgeführt. Bei diesen Veranstaltungen ist auch ein Trend zur persönlichen und beruflichen Fortbildung festzustellen.



# dbb verlag

## Fachverlag für den öffentlichen Dienst

Trotz der allgemeinen Umwälzungen in der Verlagsbranche konnte der dbb verlag seine geschäftlichen Aktivitäten erneut deutlich ausbauen und verbessern. Durch die Akquisition neuer Kundenprodukte im Zeitschriftenbereich, den effektiven und fachkundigen Anzeigenvertrieb des Mediacenters und den Ausbau des Buchprogramms mit Schriften- und Ratgeberreihen, die speziell auf Beamtinnen, Beamte und Angestellte des öffentlichen Dienstes zugeschnitten sind, präsentiert sich der Verlag einmal mehr als kompetenter und solider Partner der Gewerkschaften und Landesbünde des dbb.

### dbb magazin – stabiles Printprodukt

Das dbb magazin konnte auch im Rahmen von Optiprint weiter wachsen und erreicht mittlerweile mehr als eine Million Leserinnen und Leser bundesweit. Neben den 14 Teilausgaben des dbb magazins informieren regionale und fachspezifische Supplemente die Mitglieder der Fachgewerkschaften und Landesbünde über das aktuelle verbandspolitische Geschehen. Darüber hinaus konnte der Verlag neue Mitglieder, aber auch Nichtmitglieder-Produkte gewinnen. Im Einzelnen sind folgende Magazine seit 2012 hinzugekommen:

- VdB Magazin,
- Schule heute,
- E[LAAN],
- Thüringer Schule,
- THW-Zeitung NRW,
- der kriminalist.

Weiter bilden auch Mitgliederprodukte wie der Dokumentenordner „Für den Notfall“ der dbb bundesseniorenvertretung und der „Thüringer Lehrerkalender“ eine Erweiterung des Verlagsprogramms.

### Neuerscheinungen 2017

#### Handbücher:

„Handbuch für den öffentlichen Dienst 2017“

„Niedersachsen: Beihilfe/Versorgung/Beamtenrecht“

#### Schriftenreihen:

Becker/Tepke: „Besoldungsrecht in Bund und Ländern“

Hebeler/Sitzer: „Beamtenversorgungsrecht in Bund und Ländern“

Pechstein: „Laufbahnrecht in Bund und Ländern“

Hebeler/Ilbertz: Personalvertretungsrecht des Bundes und der Länder

Reimann: „Reisekosten-, Umzugskosten-, Trennungsgeldrecht – Bund“

#### Ratgeber:

Siepe: „Finanziell sicher in Pension“

Baßlsperger/Ilbertz: „Nebentätigkeit im öffentlichen Dienst“

#### Mitgliederprodukte:

dbb bundesseniorenvertretung: „Für den Notfall – Ein Dokumentenordner für Jung und Alt (3. Auflage)“

Thüringer Lehrerverband: „Thüringer Lehrerkalender 2017/2018“

### dbb verlag Mediacenter

Das Mediacenter in Ratingen ergänzt seit 2010 das Portfolio des Verlags. Das vierköpfige Team ist für das Anzeigenmarketing von über 40 Zeitschriftentiteln verantwortlich und spezialisiert auf Publikationen von und für den öffentlichen Dienst. Damit ergeben sich interessante Refinanzierungsmodelle für die Kundschaft.

### dbb verlag digital

Seit 2012 baut der dbb verlag seine technische Infrastruktur kontinuierlich auf und aus. Mit Einführung eines neuen Redaktionssystems und anderen technischen Neuerungen konnten Synergien aus Print- und Digitalproduktionen generiert werden. Der Verlag konzipiert und betreut vermehrt auch digitale Produkte als Produktionsstandards oder Line-Extension der Printtitel. Bereits realisierte Digitalprodukte:

- ZfPR Portal ([www.zfpr.de](http://www.zfpr.de)),
- Bilddatenbank,
- Vernehmungen I (E-Book).

Eine Übersicht über die Digitalprodukte findet sich auch auf der neuen Webseite des dbb verlags, die 2017 einen kompletten Relaunch erfahren hat.

### Fachbücher und Ratgeber

Neben den Zeitschriftentiteln stehen weiter die Fachtitel in der Buchproduktion im Vordergrund. Der Verlag konnte in den vergangenen Jahren neue Autoren gewinnen, deren Expertise das Verlagsprogramm bereichert. Neben Dr. Maximilian Baßlsperger (Ilbertz/Baßlsperger: „Nebentätigkeit im öffentlichen Dienst“) zählen Prof. Dr. Timo Hebeler und Dr. Adina Sitzer („Beamtenversorgungsrecht“) sowie Josef Reimann („Reisekosten-, Umzugskosten-, Trennungsgeldrecht – Bund“) zu den neuen Fachautorinnen und autoren.

# dbb vorsorgewerk

Als Antwort auf das Versorgungsänderungsgesetz (2001) und die dadurch bewirkte verschlechterte Versorgung im öffentlichen Dienst hat der dbb im Jahr 2002 das dbb vorsorgewerk mit Sitz in Berlin gegründet. Nach der Gründung als Versicherungskonsortium für die Riester-Rente wurde das dbb vorsorgewerk ab 2005 zur zentralen Serviceeinrichtung des dbb auf der Basis exklusiver Empfehlungspartner-schaften mit ausgewählten und leistungsstarken Versicherungen und Finanzdienstleistern weiterentwickelt.

Im Berichtszeitraum wurde die Zusammenarbeit mit den führenden Kooperationspartnern intensiviert und ausgebaut. Daneben wurde das Angebot an Versicherungs- und Finanzdienstleistungen weiter ausdifferenziert und optimiert. Die Angebotspalette erstreckt sich auf die Bedarf-sfelder Altersvorsorge & Existenzsicherung, Gesundheit & Pflege, Wohnen, Haftpflicht & Recht, Kfz & Reise, Bausparen & Modernisierung, Kredite & Baufinanzierung sowie Konten & Geldanlage. Alle Angebote beinhalten speziell ausgehandelte Rabatte

sowie zahlreiche Leistungs- und Servicevorteile. Neben Angeboten der exklusiven Empfehlungspartner werden in bestimmten Produktbereichen den Mitgliedern ausgewählte Angebote weiterer Anbieter zur Verfügung gestellt, insbesondere im Hinblick auf die Erweiterung des Internetauftritts des dbb vorsorgewerks zum integrierten Portal für Mehrwertangebote [dbb-vorteilswelt.de](http://dbb-vorteilswelt.de).

Die speziell rabattierten Angebote des dbb vorsorgewerks stehen exklusiv den Einzel-

mitgliedern der Landesbünde und Mitgliedsgewerkschaften und deren Angehörigen sowie Einzelmitgliedern und deren Angehörigen weiterer angeschlossener Verbände und Vereine offen. Zielsetzung ist dabei, durch die attraktiven Mitgliedervorteile die Mitgliederbindung und Mitgliederwerbung der Mitgliedsgewerkschaften im dbb nachhaltig zu unterstützen. Dabei werden seit der Umstellung des Geschäftsmodells 2005 keine Finanzmittel des dbb mehr in Anspruch genommen.

Mit den exklusiven Empfehlungspartnern sind Produkte und Produktparten vereinbart, die von den jeweiligen Vertriebspartnern gegenüber dbb Mitgliedern qualifiziert und fair angeboten, beraten und vermittelt werden. Daneben bietet das dbb vorsorgewerk auch die Möglichkeit, einen sogenannten Direktabschluss über die Kundenbetreuung in der Geschäftsstelle des dbb vorsorgewerk in Berlin und/oder einen Online-Abschluss über die Webseite [dbb-vorteilswelt.de](http://dbb-vorteilswelt.de) abzuschließen. Diese Möglichkeiten werden jährlich von vielen Tausend Kunden wahrgenommen.

Die dbb vorsorgewerk GmbH hat die Rechtsform einer GmbH und ist tätig als Versicherungsvermittler mit Erlaubnis nach § 34d Abs. 1 GewO, Darlehensvermittler mit Erlaubnis nach § 34c Abs. 1 GewO und Immobiliendarlehensvermittler nach § 34i Abs. 1 GewO, erteilt durch das Bezirksamt Mitte von Berlin, Karl-Marx-Allee 31 in 10178 Berlin. Die Registernummer als Versicherungsvermittler lautet D-ANY3-KRMHS-83 und die als Immobiliendarlehensvermittler lautet D-W-107-X6A3-95. Das Vermittlerregister ist einsehbar bei: Deutscher Industrie- und Handelskammertag (DIHK) e. V., Breite Straße 29 in 10178 Berlin, Telefon: 030.203080 und unter [www.vermittlerregister.info](http://www.vermittlerregister.info).

## Vertretene Gesellschaften:

---

ABK Allgemeine Beamten Bank AG

---

ALLRECHT Rechtsschutzversicherungen, Zweigniederlassung der DEURAG Deutsche Rechtsschutz-Versicherung AG

---

AXA Versicherung AG

AXA Lebensversicherung AG

AXA Life Europe Ltd. Niederlassung Deutschland der AXA Life Europe Limited

AXA Assistance Deutschland GmbH

DBV Deutsche Beamtenversicherung, Zweigniederlassung der AXA Versicherung AG

DBV Deutsche Beamtenversicherung Lebensversicherung, Zweigniederlassung der AXA Lebensversicherung AG

DBV Deutsche Beamtenversicherung Krankenversicherung, Zweigniederlassung der AXA Krankenversicherung AG

DBV Vermittlungsgesellschaft mbH für Versicherungen und Vermögensbildung

---

Bayerische Beamten Versicherung AG

---

BBBank eG

---

DSL Bank – Ein Geschäftsbereich der Deutsche Post AG

---

DONNER & REUSCHEL Aktiengesellschaft

---

ERGO Beratung und Vertrieb AG

ERGO Lebensversicherung AG

ERGO Direkt Lebensversicherung AG

---

HUK-COBURG-Allgemeine Versicherung AG

HUK-COBURG Haftpflicht-Unterstützungs-Kasse kraftfahrender Beamter Deutschlands a.G.

HUK24 AG

---

IDEAL Lebensversicherung a.G.

IDEAL Versicherung AG

---

NÜRNBERGER Lebensversicherung AG

NÜRNBERGER Beamten Lebensversicherung AG

NÜRNBERGER Allgemeine Versicherungs-AG

NÜRNBERGER Beamten Allgemeine Versicherung AG

---

ROLAND Rechtsschutz-Versicherungs-AG

ROLAND Schutzbrief-Versicherung AG

---

SIGNAL IDUNA Allgemeine Versicherung AG

---

Wüstenrot Bausparkasse AG

Wüstenrot Bank AG Pfandbriefbank

## Exklusive Empfehlungspartner für Versicherungen und Finanzen:

### Spartenkooperation:



Lebens- Kranken-  
Haftpflicht-  
Hausrat und Unfallversicherung

Bausparen  
und Baufinanzierung

### Produktkooperation:



Die Bank für Beamte  
und den öffentlichen Dienst



Kfz-Versicherung

Bezügekonto,  
Investmentfonds  
und Geldanlage



Beamtendarlehen



dbb  
vorsorgewerk  
günstig • fair • nah

Seit Gründung verzeichnet das dbb vorsorgewerk einen steten Zuwachs an neuen Interessentinnen und Kunden. Lag in den Anfangsjahren der Schwerpunkt des Mitgliederinteresses auf Riester-Rentenversicherungen und klassischen Lebens- und Rentenversicherungen, erstreckte sich in den letzten Jahren die Kundennachfrage in wachsendem Maße auf Kranken- und Pflegegeldversicherungen, Sach- sowie Kfz- und Rechtsschutz-Versicherungen. Besondere Beachtung finden zunehmend die Finanzangebote rund um Bausparen und Baufinanzierung, Beamtenkredite sowie das kostenfreie Bezügekonto.

Seit 2002 wurden über das dbb vorsorgewerk rund 220.000 Neuverträge in allen Sparten, über alle Vertriebswege und Partner abgeschlossen.

Die Ansprache der Mitglieder durch das dbb vorsorgewerk erfolgt durch zentrale Maßnahmen im dbb magazin sowie in Publikationen der Mitgliedsgewerkschaften wie *beispielsweise* regelmäßige redaktionelle Beiträge, Beilagen und Insertionen. Die Marketingaktivitäten werden ergänzt durch den zielgenauen Einsatz von Mailings an Einzelmitglieder der Landesbünde und Mitgliedsgewerkschaften. Zunehmende Bedeutung gewannen im Berichtszeitraum Maßnahmen der digitalen Kommunikation. Dazu gehören beispielsweise die Kommunikation per E-Mail-Newsletter, unter anderem auch in Kooperation mit den Mitgliedsgewerkschaften; Informationen auf der eigenen Internetpräsenz und auf den Webseiten des dbb und der Mitgliedsgewerkschaften. Seit 2017 informiert das dbb vorsorgewerk auch intensiver über Facebook und neu über YouTube.

Größere Gewerkschaftsveranstaltungen unterstützt das dbb vorsorgewerk flächendeckend durch Werbestände und Sponsoring. Auf vielen Vorstandssitzungen wurden die Angebote des dbb vorsorgewerks und der dbb vorteilswelt vorgestellt.

Die Digitalisierung schafft neue Wettbewerber und Geschäftsmodelle wie Internet-Portale und Online-Makler, gleichzeitig recherchieren und informieren sich immer mehr Kunden online. Das dbb vorsorgewerk hat darauf mit mehreren strategischen Ansätzen reagiert. So wurden die Internetpräsenzen von vorsorgewerk und vorteilswelt unter einem Portaldach *dbb-vorteilswelt.de* im März 2016 zusammengefasst. Die Versicherungs- und Finanzangebote wurden um selektive Vergleichsangebote erweitert (seit April 2017 können Mitglieder einen Online-Rechtsschutz-Tarifvergleich in Anspruch nehmen), hochwertige Inhalte und Informationen zu Servicethemen aus dem Versicherungs- und Finanzbereich sowie rund um den öffentlichen Dienst werden regelmäßig online publiziert. Zugleich wurden und werden kontinuierliche Conversion-optimierte und nutzerfreundliche Landingpages für strategische Produkte unser Hauptkooperationspartner kreiert.

Darüber hinaus vermarktet (seit 2009) und betreibt (seit 2012) das dbb vorsorgewerk auch die dbb vorteilswelt. Mit dem Wechsel des externen Dienstleisters zum 1. Januar 2015 wurde die Einkaufsplattform der dbb vorteilswelt attraktiver, was sich in einem deutlichen Anstieg der registrierten Nutzerinnen und Nutzer und der Zahl der monatlichen Logins niedergeschlagen hat. Neben der Einkaufsplattform wurden weitere ausgewählte Einkaufsangebote wie das seit 2016 bestehende Autoangebot mit monatlicher Komplettrate integriert.

### Sparte/Angebote/Partner

Sparte	Angebote	Partner
<b>Altersvorsorge &amp; Existenzsicherung</b>	Dienst-/Berufsunfähigkeitsversicherung Dienstanfänger-Police Private Rentenversicherung Riester-Rente Relax-Rente Rürup-Rente Sofort-Rente Existenzschutzversicherung Unfallversicherung Risikolebensversicherung Sterbegeldversicherung	DBV          DBV/ERGO Direkt IDEAL
<b>Gesundheit &amp; Pflege</b>	Krankenvollversicherung Krankenzusatzversicherungen Anwartschaftsversicherung Pflegevorsorge Zahnvorsorge	DBV
<b>Wohnen, Haftpflicht und Recht</b>	Haftpflichtversicherung Diensthaftpflichtversicherung Tierhalterhaftpflichtversicherung Hausratversicherung Wohngebäude- und Glasversicherung Rechtsschutzversicherung	DBV      ROLAND/Allrecht/Ideal/HUK-Coburg
<b>Kfz &amp; Reise</b>	Kfz- und Motorradversicherung Auslandsreisekrankenversicherung Reiserücktrittsversicherung Reisegepäckversicherung Schuttbrief Multi-Assist Autoangebot mit mtl. Komplettrate	HUK-Coburg DBV Signal Iduna  ROLAND Schuttbrief-Versicherung ASS
<b>Bausparen &amp; Modernisieren</b>	Wohnsparen Jugend-Wohnsparen Modernisieren Wohn-Riester	Wüstenrot
<b>Kredite &amp; Baufinanzierung</b>	Baufinanzierung Beamtenkredite Abruf-Dispokredit Wunschkredit Autokredit Privatkredit FlexoPlus Kredit	Wüstenrot Nürnberger BBBank  DSL Bank  ABK Allgemeine Beamtenbank
<b>Konten &amp; Geldanlage</b>	Tagesgeld Riester-Fondssparplan kostenfreies Bezügekonto (auch für Berufsstarter)	Wüstenrot BBBank
<b>Shopping</b>	Online-Einkaufsportal Reise- und Sportgepäck	Corporate Benefits SB Brands

# Ehrendes Gedenken

† Hermann Fredersdorf  
8. August 2013  
Stellvertretender dbb Bundesvorsitzender  
1969–1979

† Bernhard Fluck  
27. September 2013  
Bundesvorsitzender des DPhV  
1980–1992

† Heinz Berlage  
31. Dezember 2013  
Bundesvorsitzender der DPVKOM  
1988–1992

† Benedikt Martin Gregg  
17. Januar 2014  
Bundesvorsitzender der DPoIG  
1975–1991

† Günter Pätz  
13. Februar 2014  
Bundesvorsitzender der GdS  
1985–1989

† Hansgeorg Kaiser  
21. Juli 2014  
Bundesvorsitzender des BDF  
1964–1972

† Bernd J. Niesen  
4. November 2014  
Bundesvorsitzender des BTB  
1996–2014

† Jürgen Schröder  
26. Februar 2015  
Vorsitzender des dbb bremen  
2010–2015

† Hans Beckmann  
15. Mai 2015  
Stellvertretender Vorsitzender des dbb Hessen  
1967–2005

† Rüdiger von Woikowsky  
25. Juli 2015  
Geschäftsbereichsleiter Kommunikation des dbb  
1993–2005

† Barbara Kempe  
28. August 2015  
Leiterin der Finanzbuchhaltung des dbb  
2004–2015

† Egbert Jancke  
30. September 2015  
Vorsitzender des dbb berlin  
1985–1997

† Günter Jaenicke  
12. September 2015  
Vorsitzender des NBB  
1981–1989

† Helmut Dähncke  
22. Oktober 2015  
Vorsitzender des IBB/GBB  
1990–1991

† Johannes Minde  
3. Februar 2016  
Bundesvorsitzender der DPVKOM  
1965–1980

† Ernst Kiel  
13. April 2016  
Bundesvorsitzender des BLBS  
1973–1984

† Adolf Mittermeier  
30. April 2016  
Bundesvorsitzender der DVG  
2001–2005

† Anne Schauer  
15. Juni 2016  
Stellvertretende Vorsitzende der dbb bundesseniorenvertretung  
2013–2016

† Ursula Vossenkuhl  
14. August 2016  
Stellvertretende dbb Bundesvorsitzende  
1991–1995

† Ernst Janshen  
21. August 2016  
Vorsitzender des BRH Sachsen-Anhalt 1992–2016  
Stellvertretender Vorsitzender des  
dbb sachsen-anhalt 1999–2007

† Herbert Faber  
13. September 2016  
ehem. Vorsitzender des BRH Hessen  
ehem. Vorsitzender des dbb Bezirksverbandes Südhessen

† Berndt Heydemann  
6. April 2017  
Gründungsvorsitzender des VHW

† Dr. h.c. Wilhelm Ebert  
28. Juni 2017  
Bundesvorsitzender des VBE  
1979–1993



---

## Impressum

Herausgeber: dbb beamtenbund und tarifunion  
Bundesleitung  
Friedrichstraße 169  
10117 Berlin

Redaktionschluss: Juli 2017

Fotonachweis: Kapitel 1: Dombrowsky, Urban, Brenner, Schacht, Bergmann, Lang, Windmüller, Bertram, Haas  
Kapitel 2: Brenner, Urban, Helfrich, Sauskat, Aslandis, Crowe, Windmüller, Bertram, Wollinger, Steffen, Mann, Oschatz,  
Hahn, Vollandt, Tillmann, Klügel, Lang, Laan, GdS, VRRF, VdB, GDL, dbb, BMVI, CESI, Hero/Fotolia  
Kapitel 3: Haar, dbb jugend, dbb, Brenner, Urban, Windmüller, BMFSFJ, dbb bundesfrauenvertretung  
Kapitel 5: Brenner, Bolesch, Urban, Windmüller  
Kapitel 6: Brandt, dbb

Konzeption/Gestaltung: [www.conceptX.de](http://www.conceptX.de)

Druck: L.N. Schaffrath GmbH & Co. KG DruckMedien



**dbb**  
beamtenbund  
und tarifunion